

**RAPPORT
SUR LE SERVICE
DE RÉFÉRENCE
DE MAIN-D'ŒUVRE
DANS L'INDUSTRIE
DE LA
CONSTRUCTION**

2014



8 avril 2015

Monsieur le Ministre,

Au nom de la Commission de la construction du Québec (CCQ), je vous transmets le *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* pour l'année 2014.

Le présent rapport porte sur l'activité du service au 31 décembre 2014, soit pour la première année complète d'activité du Carnet référence construction (Carnet). Soulignons d'entrée de jeu que, depuis sa mise en ligne, le Carnet remplit sa fonction jour et nuit, sept jours par semaine. Les travailleurs y sont tous représentés; les employeurs qui ont des besoins de main-d'œuvre y ont un accès ininterrompu et toutes les associations titulaires de permis de référence utilisent le système pour référer leurs membres. Le virage de la transparence que nous avons annoncé à l'occasion du précédent rapport s'est donc maintenu en 2014.

La CCQ a poursuivi les améliorations techniques de la plateforme Web afin de mieux répondre aux besoins de l'industrie. Nous maintenons une vigie constante sur l'utilisation du Carnet et nous avons mené les premières enquêtes en lien avec des pratiques illégales de référence.

Tel qu'anticipé, nous constatons, après plus de 16 mois d'utilisation, que les changements souhaités vont nécessiter du temps. Il s'agit, nous le répétons, d'une transformation profonde dans la culture de l'industrie. C'est d'ailleurs une des raisons qui nous poussent à vous recommander que les rapports sur l'utilisation des services de référence soient faits aux trois ans plutôt que chaque année. Nous serons ainsi plus à même de témoigner fidèlement de l'évolution des pratiques dans l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleures salutations.



Diane Lemieux
Présidente-directrice générale
Commission de la construction du Québec

TABLE DES MATIÈRES

LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE	3
Règles spécifiques concernant les listes de la CCQ	4
Le profil professionnel du travailleur	4
Règles spécifiques concernant les listes des titulaires de permis	5
Des sanctions pour les pratiques non conformes	5
FAITS SAILLANTS	6
Faits saillants en 2014	6
Faits saillants : l'évolution de 2013 à 2014	8
SOMMAIRE DES RÉSULTATS	9
Mise en contexte des mouvements de main-d'œuvre dans la construction	9
Sommaire des résultats en 2014	9
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	9
L'utilisation des critères avancés de recherche	12
La participation aux profils professionnels	13
Les références des titulaires de permis	15
Les références de la CCQ	17
Les embauches et les fins d'emploi	18
Évolution générale	18
Les situations d'urgence	21
Les sources de recrutement identifiées	22
Les taux d'embauche à travers le Carnet référence construction et la situation des femmes	25
Sommaire des résultats : l'évolution de 2013 à 2014	27
Les déclarations de besoin de main-d'œuvre	27
Utilisation des critères avancés de recherche	30
Les références des titulaires de permis	30
Les références de la CCQ	32
Les sources de recrutement identifiées	33
Les taux d'embauche à travers le Carnet référence construction et la situation des femmes	34
AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION	35
Les progrès accomplis en 2014	35
Améliorations dans le profil professionnel	35
Améliorations aux outils pour soumettre et gérer les déclarations de besoin de main-d'œuvre	35
Améliorations administratives	36

TABLE DES MATIÈRES

SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS	37
La vigie et les enquêtes	37
Les contacts entre employeurs et titulaires de permis	38
Les plaintes de service à l'égard de la plateforme Web	39
CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION	40
Préoccupations des associations patronales et syndicales	40
Constats généraux	40
Il serait judicieux de modifier le <i>Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> afin que les rapports au Ministre soient déposés aux trois ans	40
Quelques nouvelles constatations ont émergées au cours de 2014	41
Le Carnet référence construction a connu des volumes d'utilisation importants et aucun problème technique ne s'est manifesté	41
Les situations d'urgence ne servent pas à contourner les règles	42
Il existe toujours un dilemme sur l'utilisation des services de référence dans le cadre d'activités non assujetties dans des secteurs à risque	42
Le fait que les listes de la CCQ contiennent des candidats déjà à l'emploi cause des insatisfactions	42
Constats sur la responsabilisation des joueurs de l'industrie	43
Les exigences administratives imposées aux employeurs requièrent des efforts constants	43
Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit en croissance, la responsabilisation des travailleurs demeure faible	43
Constats sur les règles de communication dans le processus de référence	44
L'encadrement des contacts entre employeurs et titulaires de permis de référence soulève des questionnements	44
Les associations syndicales titulaires de permis partagent les besoins de main-d'œuvre à leurs membres afin qu'ils fassent des démarches individuelles	44
Constats sur les pratiques d'intimidation	44
Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact des nouvelles règles sur l'intimidation dans l'industrie	44
ANNEXES	
1. Les assises législatives et réglementaires	45
2. Détail de l'activité des titulaires de permis	47
3. Représentativité syndicale dans l'industrie d'après le scrutin de juin 2012	48
4. Synthèse des principaux changements en vigueur depuis la mise en ligne du Carnet référence construction	49
5. Schémas du fonctionnement du Carnet référence construction	50

« La Commission doit, au plus tard le 31 mars de chaque année, soumettre au ministre du Travail un rapport des activités du Service de référence pour l'année civile précédente. Le rapport présente une analyse du fonctionnement du Service, incluant : la participation des associations titulaires de permis et la collaboration des employeurs et des salariés, des informations relatives aux situations d'urgence, ainsi que des commentaires sur les communications entre les employeurs et les associations titulaires de permis. Il peut également contenir toute proposition en vue d'améliorer le fonctionnement du Service. »

Extrait – article 26 du Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, a.123, 1^{er} al., par. 8.6°)

LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Le Carnet référence construction fonctionne selon les grands paramètres définis dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Le Règlement prévoit que les associations qui représentent des travailleurs ou des employeurs doivent demander un permis de référence délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail. Au 31 décembre 2014, 43 d'entre elles, toutes des associations syndicales, avaient obtenu leur permis.

Le Bureau des permis doit notamment évaluer les demandes, assurer la probité nécessaire aux représentants inscrits au permis, gérer l'utilisation des permis, recevoir des codes d'éthique de la part des titulaires, recevoir des plaintes et imposer les sanctions appropriées à ceux qui contreviendraient aux règles d'utilisation, etc.

Ces activités ne sont pas sous la responsabilité de la CCQ. Il revient donc au Bureau des permis du ministère du Travail d'en rendre compte.

Processus de déclaration de besoin de main-d'œuvre

Tout employeur ayant des besoins de main-d'œuvre pour effectuer des travaux de construction doit en faire la déclaration au Carnet référence construction à l'aide de son compte sur les services en ligne de la CCQ.

Comme défini par le Règlement, trois manières de procéder existent : l'embauche directe, la demande de référence et l'embauche en situation d'urgence.

Dans la vaste majorité des cas, l'employeur a déjà à sa disposition des candidats qu'il souhaite embaucher. Il utilise alors la fonctionnalité « Avis d'embauche » du Carnet pour déclarer les travailleurs qu'il emploie. Cette demande génère un numéro d'embauche pour ses nouveaux salariés et est considérée comme une déclaration de besoin de main-d'œuvre.



Lorsque l'employeur ne trouve pas la main-d'œuvre dont il a besoin, il utilise le Carnet pour soumettre une demande. Cette demande génère automatiquement une liste de candidats de la banque de la CCQ. Ceux-ci sont classés selon les critères spécifiés dans la demande. Simultanément, la demande est transmise à tous les titulaires de permis ayant le droit de référer le type de travailleurs recherchés. Les titulaires de permis ont ensuite 48 h pour y répondre avec une liste de candidats.

Les candidats proposés dans la liste de la CCQ proviennent de la région où les travaux auront lieu. Lorsqu'il n'existe pas suffisamment de candidats correspondant aux caractéristiques recherchées dans la région, la CCQ peut autoriser la transmission des noms des travailleurs provenant des régions avoisinantes. La liste doit au minimum mentionner le nom du candidat, les coordonnées pour le joindre et sa région de domicile.

Si les candidatures ne répondent pas au besoin, l'employeur peut obtenir une nouvelle liste de la CCQ, ou encore faire appel au service de référence personnalisée selon certaines modalités.

Des situations d'urgence peuvent survenir, mais elles sont évidemment exceptionnelles. La notion d'urgence est définie dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*. Dans de telles circonstances, l'employeur peut adresser directement sa demande à un titulaire de permis de son choix. Il doit ensuite utiliser le Carnet pour faire rapport de la situation d'urgence qui se serait produite.

RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES LISTES DE LA CCQ

Le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* détaille le processus de composition des listes. Ainsi, la liste de candidats fournie par la CCQ doit d'abord contenir toutes les femmes répondant aux critères de base de la demande.

En surplus des femmes disponibles, les références fournies par la CCQ respectent les ratios suivants :

- 10 candidats pour une demande de 1
- 20 candidats pour une demande de 2 à 5
- 30 candidats pour une demande de 6 à 10
- 40 candidats pour une demande de 11 à 20
- 50 candidats pour une demande de 21 à 35
- 1,5 fois le nombre de candidats demandés s'il dépasse 35.

En cas d'incapacité de l'employeur à obtenir les salariés voulus, la CCQ offre un service de référence personnalisée de deuxième ligne aux employeurs qui le désirent. Elle précise alors la demande de l'employeur et contacte elle-même les candidats disponibles.

Le profil professionnel du travailleur

Tous les détenteurs de certificats de compétence peuvent remplir eux-mêmes leur « profil professionnel » sur Internet, en précisant, par exemple, leur expérience dans les différentes tâches de leur métier, leurs intérêts pour des travaux sur des chantiers isolés, leur détention de permis de conduire pour différents véhicules, leur autorisation à transmettre à l'employeur les détails de leurs formations, etc.

À la manière d'un curriculum vitae en ligne standardisé, ce profil offre une occasion au travailleur d'augmenter son employabilité. Le travailleur peut aussi se déclarer disponible aux nouvelles offres d'emploi, même s'il se trouve actuellement en emploi. Les différentes options du profil professionnel correspondent aux critères que les employeurs peuvent préciser dans leurs demandes de besoin de main-d'œuvre. Ces renseignements permettent ainsi le pairage automatique entre ce que les employeurs cherchent et ce que souhaitent les travailleurs.

RÈGLES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES LISTES DES TITULAIRES DE PERMIS

La réglementation permet à chaque titulaire de permis de référence, délivré par le Bureau des permis du ministère du Travail, de faire valoir ses candidats. Les syndicats ont toute latitude pour la composition de leurs listes de références. Ils utilisent des critères internes selon leurs propres pratiques. Ils sont toutefois tenus de s'assurer qu'ils réfèrent des candidats qui ont le droit de travailler dans le métier/occupation requis et dans la région concernée.

Le Règlement exige davantage de transparence des titulaires de permis dans leurs relations avec les employeurs. L'employeur ne peut initier de contact avec un titulaire de permis qu'après avoir déclaré ses besoins à travers le Carnet. Inversement, le titulaire de permis ne peut communiquer directement avec l'employeur qu'une fois qu'il a transmis sa liste de candidats – pour discuter des mérites des candidats référés.

DES SANCTIONS POUR LES PRATIQUES NON CONFORMES

La Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) prévoit des pénalités pouvant aller jusqu'à 2 000 \$ pour les personnes physiques, ou 4 056 \$ pour les autres personnes, qui offrent des services de référence autrement que dans le cadre du Carnet référence construction. L'employeur qui néglige de faire sa déclaration de besoin de main-d'œuvre, qui embauche des candidats salariés selon un nombre plus élevé que sa déclaration, qui n'obtient pas son numéro d'embauche ou qui ne déclare pas ses mouvements de main-d'œuvre conformément au règlement applicable est passible d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 2 000 \$.

De plus, quiconque impose à un employeur l'embauche de salariés déterminés ou d'un nombre déterminé de salariés est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 14 372 \$, et du double en cas de récidive.

Le Bureau des permis peut faire enquête et exercer des recours au regard de toute pratique des titulaires de permis qui entraverait le droit de gérance de l'entrepreneur ou qui entraînerait de la discrimination syndicale. Une association titulaire de permis peut être passible de sanctions administratives en cas de non-respect de certaines dispositions du règlement sur le permis. Ces sanctions peuvent aller de l'interdiction à une personne d'agir en référence au nom du titulaire de permis jusqu'à la révocation du permis de référence de l'association.

Les associations titulaires de permis doivent tenir un registre des demandes reçues et des références fournies et doivent se doter d'un code d'éthique et de règles de régie interne en matière de référence.



FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS EN 2014

L'année 2014 représente la première année où on peut pleinement observer l'effet de la mise en ligne du Carnet référence construction sur l'industrie de la construction au Québec. Voici quelques faits saillants en 2014.

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre :

- 5 300 employeurs ont fait 24 900 déclarations de besoin de main-d'œuvre pour l'embauche visée de 54 400 salariés;
- la part du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnelle à la part des heures travaillées dans chaque secteur;
- pour la plupart des métiers, le nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre est proportionnel au volume d'heures travaillées par métier.

L'utilisation des critères avancés de recherche :

- environ la moitié des employeurs ont précisé au moins un critère particulier dans leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre (ce qui favorise les travailleurs qui ont fait des efforts pour prendre leur employabilité en main en remplissant leur profil professionnel).

La participation aux profils professionnels :

- 28 000 participants au profil professionnel;
- 23,8 % des femmes et 16,2 % des hommes ont rempli leurs profils.

Les références des titulaires de permis :

- permis délivrés à 43 titulaires, pour un total de 409 représentants/utilisateurs du Carnet en 2014;
- les titulaires de permis (associations syndicales) ont répondu aux déclarations des employeurs en envoyant 48 800 listes de candidats, contenant 220 000 candidatures;
- 20 700 personnes différentes ont été référées, ce qui veut dire qu'un candidat est revenu en moyenne 10,6 fois sur les listes des titulaires de permis;
- dans 43 % des cas, les titulaires de permis n'ont pas répondu aux déclarations de besoin.

Les références de la CCQ :

- 25 500 listes de salariés, dont 484 listes personnalisées;
- 402 400 candidatures (dont 54 000 candidats différents).

Évolution générale des embauches :

- à partir de mai 2014, la conformité concernant les avis d'embauche s'est améliorée à la suite de l'envoi de lettres aux employeurs les avisant que des constats d'infractions seraient envoyés aux employeurs fautifs ;
 - Les embauches initiales non déclarées sont passées de 12,4 % (moyenne de 2011 à 2013) à 8,2 % pour les mois de mai à octobre 2014.

Les embauches et les situations d'urgence :

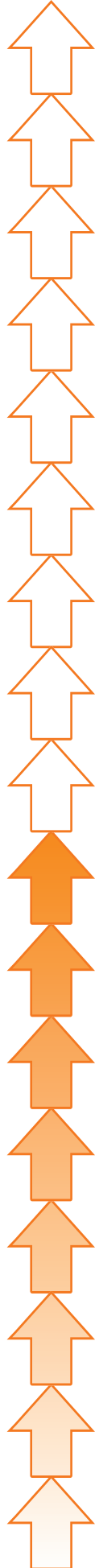
- depuis le début de la mise en place du Carnet, des déclarations de situations d'urgence ont été émises, mais, après vérification, elles étaient toutes dues à des erreurs d'enregistrement des embauches.

Les sources de recrutement identifiées :

- les embauches ont surtout été faites dans le réseau personnel de l'employeur (85,1 %) et, plus marginalement, par référence de la CCQ (4,4 %), des titulaires de permis (2,8 %) ou encore d'autres sources.
- 5 132 embauches avaient pour source les titulaires de permis et 8 066 des listes fournies par la CCQ ;
 - il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 54 400 salariés – il y a donc 24 % de ces besoins déclarés qui ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis ou de la CCQ ;
- des 5 132 embauches ayant pour sources les titulaires de permis, la plupart venaient du CPQMC-I (62 %) et de la FTQ-Construction (30 %).

Les taux d'embauche à travers le Carnet référence construction et la situation des femmes :

- respectivement, pour les candidats féminins et masculins, 18,4 % et 14,9 % ont été embauchés à la suite de la soumission de leurs candidatures dans les listes de la CCQ ;
- à la suite de la diffusion des candidatures par les titulaires de permis, 14,9 % des femmes ont été embauchées, comparativement à 25 % pour les hommes.



FAITS SAILLANTS : L'ÉVOLUTION DE 2013 À 2014

Comme le Carnet est en ligne depuis le 9 septembre 2013, nous pouvons comparer les mois de septembre à décembre pour 2013 et 2014. Voici quelque faits saillants sur l'évolution entre ces deux périodes :

- diminution de 7,6 % des déclarations de besoins de main-d'œuvre de 2013 à 2014 ;
- les demandes sans critère spécifique ont diminué de 30 % en 2014, par rapport à 2013, pour la même période.
- augmentation d'environ 6 000 participants au profil professionnel en 2014, portant leur nombre à près de 28 000, ce qui représente 16,3 % des détenteurs de certificats de compétence ;
- augmentation de 3,5 % des références de candidats et diminution de 22,1 % des « avis qu'aucun salarié ne sera recommandé », donc les titulaires recommandent plus de candidats qu'avant ;
- la CCQ a diffusé 7,8 % moins de listes, mais les listes contenaient 8,6 % plus de candidats et 28,1 % plus de candidats différents en 2014, par rapport à 2013. (En d'autres mots, la CCQ a diffusé moins de listes, mais les listes contenaient plus de candidats et beaucoup plus de candidats différents.)

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

MISE EN CONTEXTE DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LA CONSTRUCTION

L'industrie de la construction est caractérisée par d'importants mouvements quotidiens de main-d'œuvre. La CCQ enregistre ainsi près de 300 000 embauches ou mises à pied par année, qui témoignent du va-et-vient constant entre les quelque 158 000 travailleurs et 26 000 employeurs actifs. C'est une caractéristique de l'industrie que de voir le lien travailleur-employeur se défaire et se refaire au gré des fréquents changements de chantiers et de régions de travail.

Depuis le début de l'utilisation du Carnet, en septembre 2013, la CCQ recueille les données. De ce fait, il est impossible de comparer deux années complètes. Par contre, il est possible de comparer les deux périodes de septembre à décembre. En effet, lorsque l'on compare cette période en 2013 et 2014, on obtient un aperçu de l'évolution du Carnet depuis un an. Il est nécessaire d'apporter certaines nuances, car les besoins de main-d'œuvre sont étroitement reliés à la conjoncture dans l'industrie de la construction, et celle-ci varie d'une année à l'autre.

En premier lieu, l'activité entourant le Carnet référence construction en 2014 sera exposée. Ensuite, un comparatif sera fait entre 2013 et 2014, pour les mois de septembre à décembre, afin d'en apprécier l'évolution.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS EN 2014

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre

Au cours de l'année 2014, 24 900 demandes des employeurs ont été inscrites au Carnet. Quelque 5 300 employeurs différents ont déposé ces demandes en vue d'embaucher plus de 54 400 travailleurs. Ces demandes ont généré 13 198 embauches pour lesquelles la source identifiée est soit la référence de la CCQ ou d'un titulaire de permis, soit 24 % des besoins exprimés. Toutes sources confondues, ce nombre d'embauches représente environ 7 % des 185 000 embauches signalées en 2014.

En moyenne, une demande de référence de la part d'un employeur a visé l'embauche de 2,2 travailleurs. Plus de la moitié des déclarations ont toutefois concerné toutefois un besoin pour l'embauche d'un seul travailleur, et seulement 1 400 des 24 900 déclarations concernent des besoins de plus de cinq travailleurs. Ces demandes pour de multiples travailleurs à la fois représentent près de 30 % des besoins en ce qui concerne le nombre de salariés pour l'année.



Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés

Année 2014

Salariés recherchés	Déclarations	Pourcentage des déclarations	Pourcentage des besoins de salariés
1	15 104	60,7 %	27,8 %
2	5 146	20,7 %	18,9 %
3	1 273	5,1 %	7,0 %
4	1 238	5,0 %	9,1 %
5	753	3,0 %	6,9 %
6-10	1 054	4,2 %	16,2 %
11-20	222	0,9 %	6,5 %
21-35	55	0,2 %	2,7 %
36+	45	0,2 %	4,9 %
Total	24 890	100 %	100 %

En 2014, la répartition des déclarations de besoin de main-d'œuvre par secteur d'activité et celle du nombre de salariés recherchés a été similaire à l'importance qu'occupe chaque secteur dans les heures rapportées à la CCQ aux rapports mensuels obligatoires. En effet, les services de référence du Carnet n'ont pas été utilisés seulement par les employeurs qui faisaient traditionnellement affaire avec les syndicats, soit surtout ceux du secteur industriel et du secteur génie civil et voirie. Le Carnet donne l'occasion aux employeurs des autres secteurs d'activité de déclarer leurs besoins, qui sont transmis de la même façon aux titulaires de permis.

Déclarations de besoins par secteur

Année 2014

	Déclarations de besoins	Employeurs concernés	Salariés recherchés	Pourcentage des besoins	Pourcentage des heures
Génie civil et voirie	3 258	628	7 696	14 %	20 %
Industriel	1 534	337	5 769	11 %	10 %
Institutionnel et commercial	11 163	2 635	25 774	47 %	52 %
Résidentiel	5 924	1 959	9 053	17 %	19 %
Non déclaré	3 011	1 128	6 109	11 %	0 %
Total*	24 890	5 291	54 401	100 %	100 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

Par métier ou occupation, la répartition des besoins a également été similaire à la répartition du volume de travail, les charpentiers-menuisiers et les manœuvres apparaissant les plus recherchés, suivis des tuyauteurs et des électriciens. Quelques métiers ont toutefois affiché un poids significativement supérieur à leur part de l'emploi, par exemple les calorifugeurs, les carreleurs, les poseurs de revêtement souple, les peintres, les ferrailleurs et les chaudronniers. Ces données indiquent qu'ils ont été particulièrement recherchés.

Nombre de déclarations de besoin selon le métier ou l'occupation

Année 2014

	Déclarations	Salariés recherchés	Part des déclarations	Part dans l'industrie
Mancœuvre	4 099	10 638	19,6 %	12,3 %
Charpentier-menuisier	4 718	9 187	16,9 %	27,4 %
Tuyauteur	1 816	4 639	8,5 %	6,2 %
Électricien	1 746	3 657	6,7 %	11,5 %
Peintre	1 658	3 644	6,7 %	3,7 %
Plâtrier	987	1 864	3,4 %	2,1 %
Ferblantier	991	1 771	3,3 %	3,0 %
Carreleur	970	1 666	3,1 %	1,6 %
Briqueur-maçon	658	1 628	3,0 %	3,4 %
Monteur assembleur	954	1 628	3,0 %	2,2 %
Couvreur	667	1 592	2,9 %	3,6 %
Monteur d'acier de structure	669	1 536	2,8 %	0,0 %
Cimentier-applicateur	577	1 355	2,5 %	1,9 %
Ferrailleur	250	1 112	2,0 %	1,1 %
Poseur de systèmes intérieurs	418	991	1,8 %	1,8 %
Poseur de revêtements souples	352	948	1,7 %	0,8 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	455	934	1,7 %	1,6 %
Calorifugeur	361	894	1,6 %	0,7 %
Frigoriste	594	775	1,4 %	2,3 %
Grutier	445	714	1,3 %	1,2 %
Chaudronnier	121	663	1,2 %	0,6 %
Mécanicien en protection-incendie	324	587	1,1 %	0,8 %
Mécanicien de chantier	177	534	1,0 %	0,8 %
Opérateur de pelles mécaniques	304	511	0,9 %	4,5 %
Opérateur d'équipement lourd	283	465	0,9 %	4,2 %
Mécanicien d'ascenseur	140	233	0,4 %	0,7 %
Serrurier de bâtiment	130	205	0,4 %	0,0 %
Mécanicien de machines lourdes	26	30	0,1 %	0,3 %
Total	24 890	54 401	100 %	100 %



L'utilisation des critères avancés de recherche

Au cours de l'année 2014, la moitié des employeurs ont précisé au moins un critère particulier dans leur déclaration de besoin de main-d'œuvre, mis à part les critères obligatoires, soit l'occupation ou le métier recherché, le statut (compagnon ou apprenti) et la région.

Lorsqu'il a spécifié des critères particuliers, l'employeur en a identifié trois, en moyenne. Les deux principaux critères sont toutefois peu déterminants : on indique qu'il s'agit d'un emploi de jour ou d'un emploi à temps plein. Plus déterminants sont les critères de détenir un permis de conduire ou un diplôme particulier, ou d'avoir une certification quelconque. Le critère le plus déterminant, soit de bien connaître une tâche précise du métier, est aussi le critère qui a été le moins utilisé.

Principaux critères demandés par les employeurs

Année 2014

Travail de jour	43,6 %
Temps plein	40,5 %
Permis de conduire	30,4 %
Diplôme	20,6 %
Certification	6,5 %
Tâche	6,8 %
Sans critère	48,0 %

Lors de la mise en ligne du Carnet, les demandes concernant les occupations généraient des résultats parmi tous les manœuvres, sans spécifier les types d'occupations. Ce problème a été réglé en janvier 2014, alors qu'il est devenu possible de raffiner les recherches pour trouver les travailleurs exerçant uniquement l'une des occupations de l'industrie, par exemple, des arpenteurs ou des manœuvres en maçonnerie.

La participation aux profils professionnels

Le Carnet référence construction contient un profil professionnel de base pour chaque détenteur de certificat de compétence. Ce profil de départ indique le métier ou l'occupation, le statut (apprenti ou compagnon), la région et la sous-région de placement, les secteurs d'activités, l'horaire (temps plein) et le quart de travail (jour). Un travailleur peut ajouter des informations à son profil professionnel pour préciser ses compétences ou préférences d'emploi, ainsi que pour faire part de son désir d'être référé par la CCQ même s'il est déjà en emploi.

Comme 85 % des employeurs trouvent les travailleurs dont ils ont besoin dans leur réseau, il est raisonnable de penser que les travailleurs les plus susceptibles d'être sollicités par des employeurs par le truchement du Carnet référence construction représentent 15 % de la main-d'œuvre, soit de 20 000 à 25 000 travailleurs. En tout, 15 665 travailleurs avaient déjà rempli leur profil professionnel avant le 9 septembre 2013. Ce nombre a augmenté jusqu'à 22 057 au 31 décembre 2013, puis à 28 000 en date du 15 janvier 2015.

Comme le montre le tableau suivant, toutes proportions gardées, les travailleurs ont été plus nombreux à avoir fait le choix de bonifier leur profil professionnel dans certaines occupations, comme soudeur, boute-feu ou conducteur de camions et aussi dans certains métiers, comme tuyauteur et électricien. Ces occupations ou métiers sont souvent représentés par une seule centrale syndicale, ce qui n'a pas empêché leurs membres d'avoir souhaité remplir leur profil professionnel. Par contre, d'autres métiers, comme ceux de chaudronnier, de poseur de revêtements souples ou de couvreur ont montré une plus faible participation. On note que les femmes ont davantage rempli leur profil : 23,8 % d'entre elles l'ont fait, comparativement à 16,2 % chez les hommes.



Détenteurs de certificats ayant rempli leur profil professionnel

	Pourcentage des détenteurs du métier ou de l'occupation au 3 février 2014	Pourcentage des détenteurs du métier ou de l'occupation au 15 janvier 2015	Différence
Soudeur en tuyauterie	23,5 %	27,8 %	4,4 %
Boutefeu	20,3 %	26,8 %	6,5 %
Soudeur	23,5 %	26,2 %	2,7 %
Conducteur de camions	18,6 %	23,0 %	4,4 %
Tuyauteur	17,6 %	21,6 %	4,1 %
Monteur-assembleur	16,2 %	20,3 %	4,1 %
Électricien	16,4 %	20,0 %	3,5 %
Mécanicien de machines lourdes	16,4 %	19,9 %	3,5 %
Mécanicien de chantier	15,8 %	19,7 %	3,9 %
Ferrailleur	14,6 %	19,2 %	4,7 %
Manœuvre	14,9 %	18,8 %	3,9 %
Monteur de lignes	15,2 %	18,7 %	3,6 %
Ferblantier	15,3 %	18,2 %	2,9 %
Peintre	14,9 %	18,1 %	3,2 %
Grutier	14,2 %	17,7 %	3,5 %
Poseur de systèmes intérieurs	13,4 %	17,6 %	4,2 %
Plombier	14,1 %	16,5 %	2,5 %
Briqueur-maçon	12,7 %	15,9 %	3,3 %
Plâtrier	12,5 %	15,9 %	3,4 %
Opérateur de pelles	13,2 %	15,8 %	2,6 %
Charpentier-menuisier	12,6 %	15,6 %	3,0 %
Opérateur d'équipement lourd	12,0 %	14,6 %	2,6 %
Mécanicien en protection-incendie	11,4 %	14,1 %	2,8 %
Monteur-mécanicien vitrier	11,1 %	14,1 %	3,0 %
Cimentier-applicateur	11,1 %	13,7 %	2,6 %
Installateur de systèmes de sécurité	11,8 %	12,7 %	1,0 %
Carreleur	9,5 %	12,6 %	3,1 %
Poseur d'appareils de chauffage	10,9 %	12,6 %	1,7 %
Calorifugeur	10,5 %	12,5 %	2,0 %
Frigoriste	10,2 %	12,0 %	1,7 %
Mécanicien d'ascenseur	8,5 %	9,9 %	1,4 %
Poseur de revêtements souples	6,4 %	8,3 %	1,9 %
Couvreur	7,2 %	8,1 %	0,8 %
Chaudronnier	5,8 %	6,3 %	0,5 %
Ensemble	13,5 %	16,3 %	2,8 %
Femmes	20,0 %	23,8 %	3,8 %
Hommes	13,4 %	16,2 %	2,8 %

Les références des titulaires de permis

Au 31 décembre 2014, on dénombrait 43 titulaires de permis de référence de main-d'œuvre émis par le ministère du Travail, soit 27 à des locaux du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction-International (CPQMC-I), 13 à des locaux de la FTQ-Construction, et 1 à chacune des autres associations syndicales, soit la CSD-construction, la CSN-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC). Chacun des 43 titulaires peut inscrire plusieurs représentants, si bien que plus de 400 personnes ont dûment été autorisées à effectuer de la référence de main-d'œuvre, dans un ou plusieurs métiers et occupations, et une ou plusieurs régions.

Pour l'année 2014 dans son ensemble, les 24 900 déclarations de besoin de main-d'œuvre transmises au Carnet par les employeurs ont été acheminées aux titulaires, selon les métiers ou régions pour lesquels ils détiennent un permis. Ceci a occasionné le transfert de 179 400 déclarations de besoin de main-d'œuvre vers une personne autorisée à faire des références, soit une moyenne de 7 transferts par déclaration de besoin. Les cinq associations syndicales (ou un de leurs locaux) ont reçu la vaste majorité des déclarations selon les droits accordés par leur permis, et ce, autant de fois qu'elles avaient de représentants. Certaines déclarations de besoins de main-d'œuvre ont ainsi pu être acheminées simultanément à une quinzaine d'associations ou locaux.

Dans ces circonstances, il est normal que plusieurs représentants ne répondent pas à toutes les mauvaises coupures qui leur sont transmises. En effet, selon leur permis, certains titulaires sont autorisés à référer des travailleurs dans plusieurs métiers, y compris souvent toutes les occupations, et plusieurs régions, alors que, dans les faits, leurs représentants concentrent leurs efforts dans un champ d'activité plus restreint. Les titulaires ont donc fourni 48 818 réponses avec des candidats, ce qui représente 27 % du nombre total de transferts. Dans 52 603 cas, les titulaires ont choisi de répondre en utilisant la fonction « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera référé ». Les autres demandes transférées sont tout simplement restées sans réponse à l'expiration du délai de 48 heures.

Si l'on considère la situation du point de vue des employeurs qui ont demandé des références, on constate que les demandeurs ont reçu environ deux listes de la part des titulaires de permis en plus de celles de la CCQ.

Quelque 220 000 candidatures ont été fournies par les titulaires de permis à des employeurs, pour un total de 20 800 candidats différents. Ainsi, au cours de l'année, un même candidat a pu revenir en moyenne 10,6 fois sur les listes fournies.



Activité des titulaires de permis de référence

Année 2014

Déclarations distinctes de besoins reçues par le service (A)	24 890
Salariés demandés	54 401
<hr/>	
Déclarations de besoin diffusées aux titulaires de permis (B)	179 417
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente (B/A)	7,2
<hr/>	
Réponses avec références de candidats (C)	48 818
En pourcentage des déclarations transférées (C/B)	27 %
Candidatures fournies (D)	220 152
Candidats différents (E)	20 762
Candidatures fournies (D)	10,6 fois
<hr/>	
Réponses « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera recommandé » (F)	52 603
En pourcentage des déclarations transférées (F/B)	30 %
<hr/>	
Déclarations de besoin transférées, mais demeurées sans réponses à l'expiration du délai (G)	77 996
En pourcentage des déclarations transférées (G/B)	43 %

Par association syndicale, la proportion de réponses comprenant des candidats a été particulièrement élevée chez la CSN-Construction (42 %) et le SQC (39 %). La CSD-Construction, bien qu'elle détienne un permis couvrant pratiquement tous les métiers, a affiché un taux de 20 %. Chez le CPQMC-I et la FTQ-Construction, les taux de réponse avec candidats ont été de 23 % et de 22 %, respectivement, mais recèlent de grands écarts à l'échelle des locaux titulaires.

Les employeurs ont noté que le nombre de candidats dont les noms ont été transmis par les syndicats pour chaque demande est demeuré plutôt faible en comparaison avec les ratios appliqués dans les listes de la CCQ, tel que stipulé au Règlement. De plus, les listes de la CCQ contiennent une part de travailleurs déjà à l'emploi qui désirent être référés.

Activité des titulaires de permis par association

Déclarations de besoin de main-d'œuvre – Année 2014

Association	Nombre de permis	Nombre de représentants	Comprenant des candidats			Candidats recommandés
			Reçues	Nombre de réponses	%	
CPQMC-INTERNATIONAL	27	148	55 688	12 816	23 %	48 685
CSD-CONSTRUCTION	1	30	24 900	4 982	20 %	15 404
CSN-CONSTRUCTION	1	31	24 782	10 532	42 %	42 610
FTQ-CONSTRUCTION	13	169	49 268	10 813	22 %	51 434
SQC	1	30	24 779	9 675	39 %	62 019
Total	43	408	179 417	48 818	27 %	220 152

La très grande majorité des permis de référence ont été délivrés lors des premiers mois d'activité du Carnet en 2013. L'année suivante, seulement deux autres ont été délivrés, soit pour la FTQ-Construction au local 1676 et à l'Association des monteurs-assembleurs du Québec.

Les références de la CCQ

La CCQ répond à chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre en fournissant des listes de candidats. Le nombre de candidats maximal par listes fournies est établi selon les ratios définis dans le Règlement. La CCQ a ainsi transmis 25 487 listes contenant 402 000 candidatures. Au total, il y a eu 53 925 candidatures différentes, et donc, un même candidat a pu apparaître en moyenne 7,5 fois sur ces listes.

La CCQ offre aussi des services supplémentaires aux employeurs déclarant des besoins particuliers. En effet, un employeur peut demander des listes additionnelles si la première reçue n'a pas comblé ses besoins (103 listes additionnelles fournies en 2014). De plus, lorsque les employeurs expriment des besoins extraordinaires, la CCQ peut leur fournir des listes personnalisées (484 listes personnalisées fournies en 2014).

Référence de la CCQ

Année 2014

Listes fournies	25 487
Régulière	24 900
Additionnelle	103
Personnalisée	484
Candidats	402 422
Régulière	400 242
Additionnelle	1 172
Personnalisée	1 008
Candidats différents	53 925
Régulière	51 966
Additionnelle	1 097
Personnalisée	862

La réponse aux besoins des employeurs comporte évidemment toujours des impondérables ; les candidats peuvent être difficiles à joindre ; la durée ou le lieu de l'emploi peut ne pas répondre à leurs attentes ; le contrat peut commencer avant la fin du précédent ; les candidats peuvent être à l'emploi et être sur les listes selon leur choix ou désir d'être recommandé, etc. Un système informatique ne peut assurer une parfaite correspondance entre les candidats fournis et les besoins des employeurs.

Il arrive donc que des employeurs fassent appel à la référence personnalisée (484 cas au cours de 2014). Ce sont les professionnels de la CCQ qui font les démarches auprès des travailleurs. Parmi les raisons qui poussent les employeurs à faire appel à ce service, on note surtout la recherche de candidats dans des métiers à faible représentation, des manœuvres exerçant des occupations spécialisées (en maçonnerie ou en canalisation souterraine, par exemple) ou des travailleurs avec de l'expérience dans une tâche peu répandue.

De manière générale, la CCQ travaille à augmenter la qualité de ses listes. Quelques facteurs influencent significativement cette qualité :

- La rigueur dans le processus de déclaration d'embauche et de fin d'emploi
 - Cette information détermine généralement si un candidat actif devient disponible
- La qualité des informations contenues dans les profils professionnels
 - Plus les travailleurs sont précis dans leurs préférences professionnelles, plus ils ont de chance d'être référés pour des emplois qui leur conviennent
- La précision dans la déclaration de besoin de main-d'œuvre de l'employeur
 - Utilisation systématique de critères particuliers recherchés
- Le statut de référabilité des travailleurs
 - Les travailleurs qui, pour une période donnée, ne désirent pas faire l'objet d'une référence même s'ils sont sans emploi doivent l'indiquer rapidement
 - Les travailleurs qui désirent être référés même s'ils occupent un emploi doivent se montrer réellement disponibles.

Les embauches et les fins d'emploi

Évolution générale

Comme le stipule le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* depuis 1982, les employeurs doivent signifier à la CCQ, dans un délai de 48 heures, toute embauche ou fin d'emploi de salariés. Ils le font maintenant en ligne, par le biais du Carnet. Ces avis permettent notamment une mise à jour quotidienne de la disponibilité de la main-d'œuvre et, par conséquent, des listes de référence de la CCQ. Les renseignements provenant des rapports mensuels d'activité des employeurs ne permettent pas un suivi simultané des mouvements de main-d'œuvre, car ils sont traités seulement 45 jours après la fin du mois.

Le volume d'embauche est évidemment tributaire de l'évolution de l'activité dans la construction et démontre aussi une forte variabilité saisonnière. L'activité dans la construction en 2014 a été plus faible qu'en 2012 et 2013, bien que celle-ci ait tout de même fait bonne figure en la comparant à l'historique du volume d'activité. On note un volume relativement élevé d'avis d'embauche transmis, soit d'environ 15 500 par mois de janvier à décembre 2014, comparativement à 11 800 en moyenne au cours des mêmes mois des trois années précédentes.

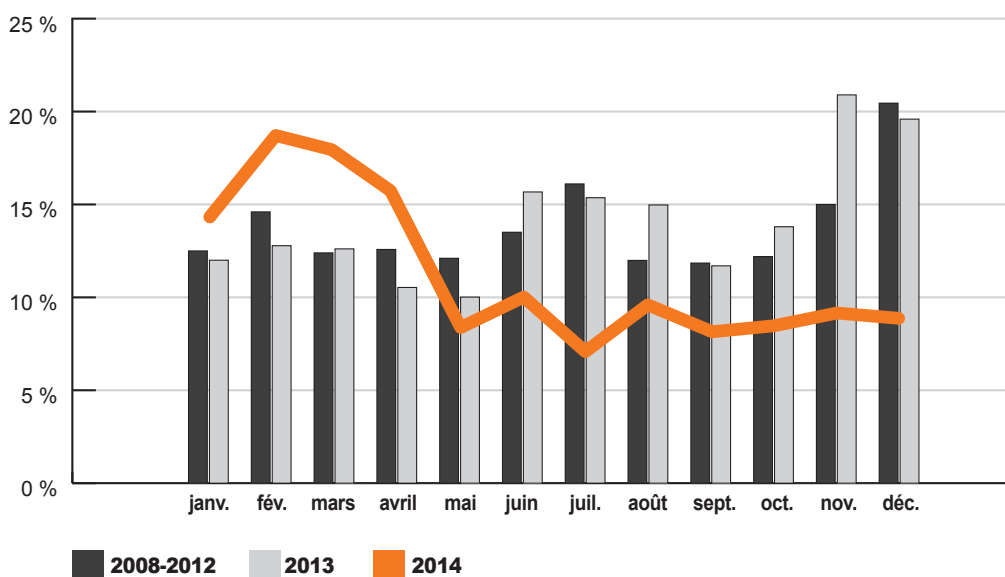
Au cours de 2013 et 2014, plusieurs actions ont été réalisées en place afin d'augmenter la conformité des déclarations d'embauche quotidiennes en comparaison avec les travailleurs inscrits par la suite au rapport mensuel des employeurs. Il y a notamment :

1. une période de sensibilisation auprès des employeurs fautifs (septembre à décembre 2013) ;
2. une campagne de communication (bulletins Bâtir de septembre 2013 à juillet 2014) ;
3. l'émission de lettres, en avril 2014, à tous les employeurs de la construction les avisant que des constats d'infraction seraient envoyés aux employeurs fautifs.

Le niveau de non-conformité a été plus élevé en 2014 de janvier à avril (16,5 %) que la moyenne de la période 2011 à 2013 (12,4 %).

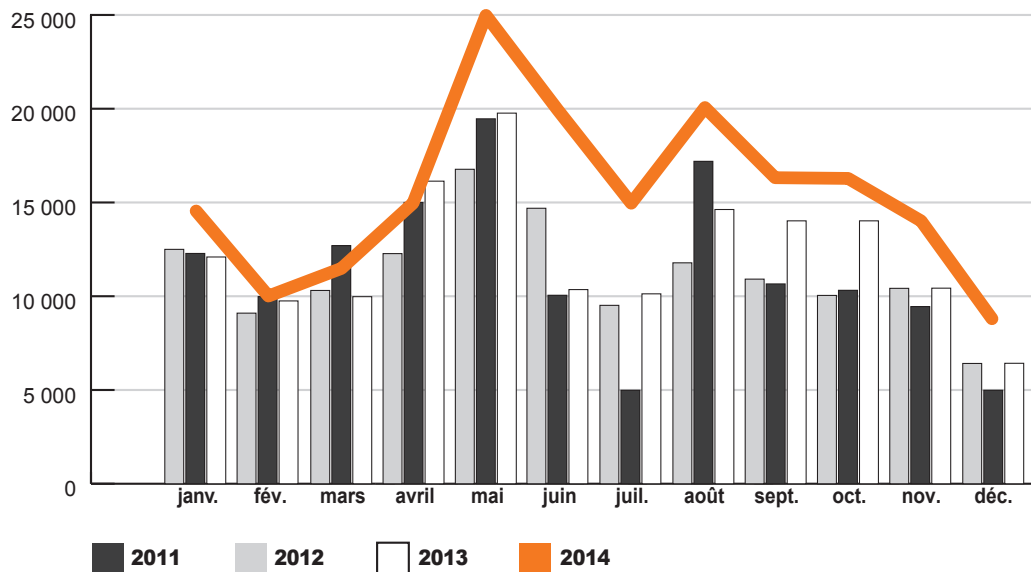
Par contre, à partir de mai, un virage majeur a été pris. En effet, le niveau de la non-conformité se trouve significativement plus bas de mai à octobre pour l'année 2014 (8,2 %) comparativement aux mêmes mois de 2011 à 2013 (12,6 %). Ce changement de comportement s'explique par l'annonce des envois de constats d'infraction aux employeurs fautifs. Les employeurs ont réagi en se conformant en plus grand nombre aux obligations des déclarations de mouvement de main-d'œuvre.

Embauches initiales non déclarées

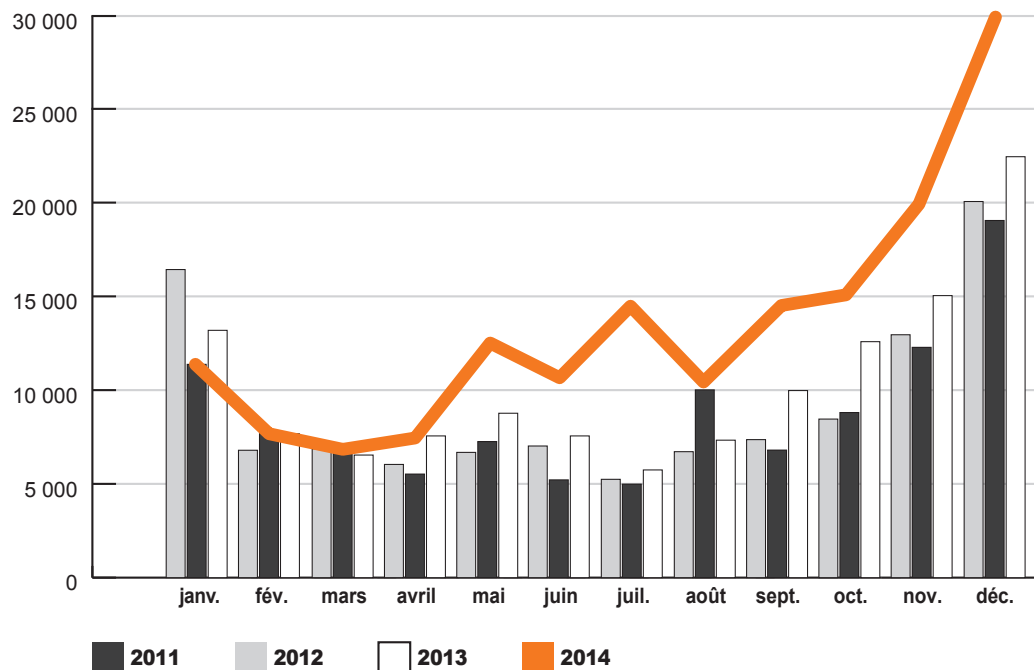


Quant aux avis de fin d'emploi transmis de janvier à décembre 2014, leur nombre a également été supérieur aux années précédentes, avec en moyenne 13 500 avis transmis par mois, comparativement à 9 800 auparavant. Une évaluation de leur conformité relativement aux rapports mensuels reste toutefois à faire.

Avis d'embauche transmis



Avis de fin d'emploi



Le cumul des données sur les avis d'embauche ou de fin d'emploi pour les mois de janvier à décembre 2014 est présenté au tableau suivant.

Avis d'embauche ou de fin d'emploi transmis par les employeurs

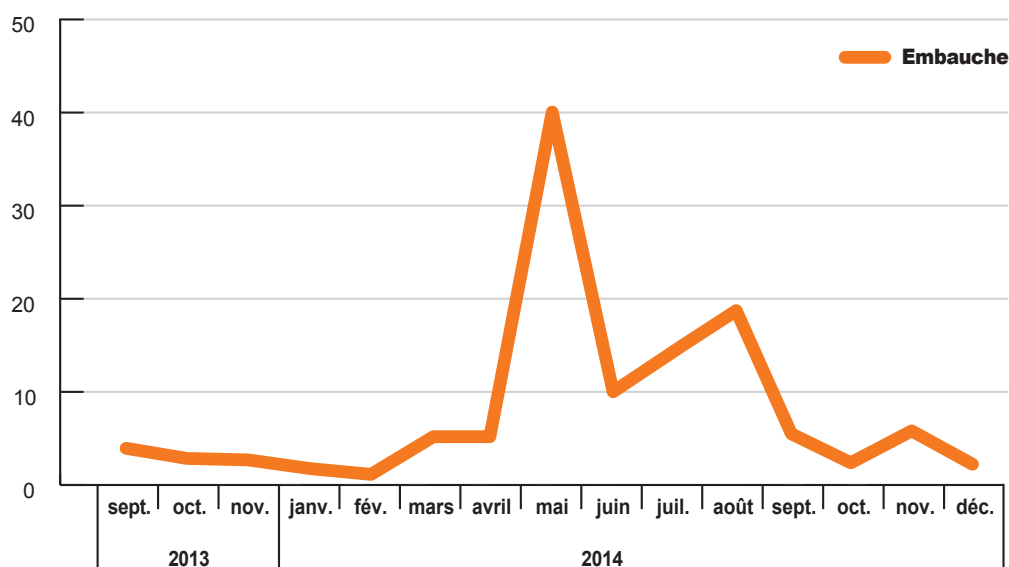
Année 2014

Avis d'embauche	185 454
Nombre d'employeurs	16 177
Avis de fin d'emploi	161 590
Nombre d'employeurs	13 537

Les situations d'urgence

Notons qu'en 2013, seulement sept embauches avaient été signalées en situation d'urgence. Après vérification, il s'agissait d'erreurs de manipulation du nouveau système. En 2014, il y a eu 110 nouvelles déclarations d'embauche en situation d'urgence, la plupart faites dans la forte période d'activité du mois de mai au mois d'août. Encore une fois, après vérification auprès de tous les employeurs ayant émis un avis d'embauche en situation d'urgence, il appert qu'il s'agissait d'erreurs de manipulation. Donc, depuis la mise en place du Carnet, il n'y a pas eu d'avis d'embauche en situation d'urgence qui se soit avéré vrai.

Avis d'embauche en situation d'urgence

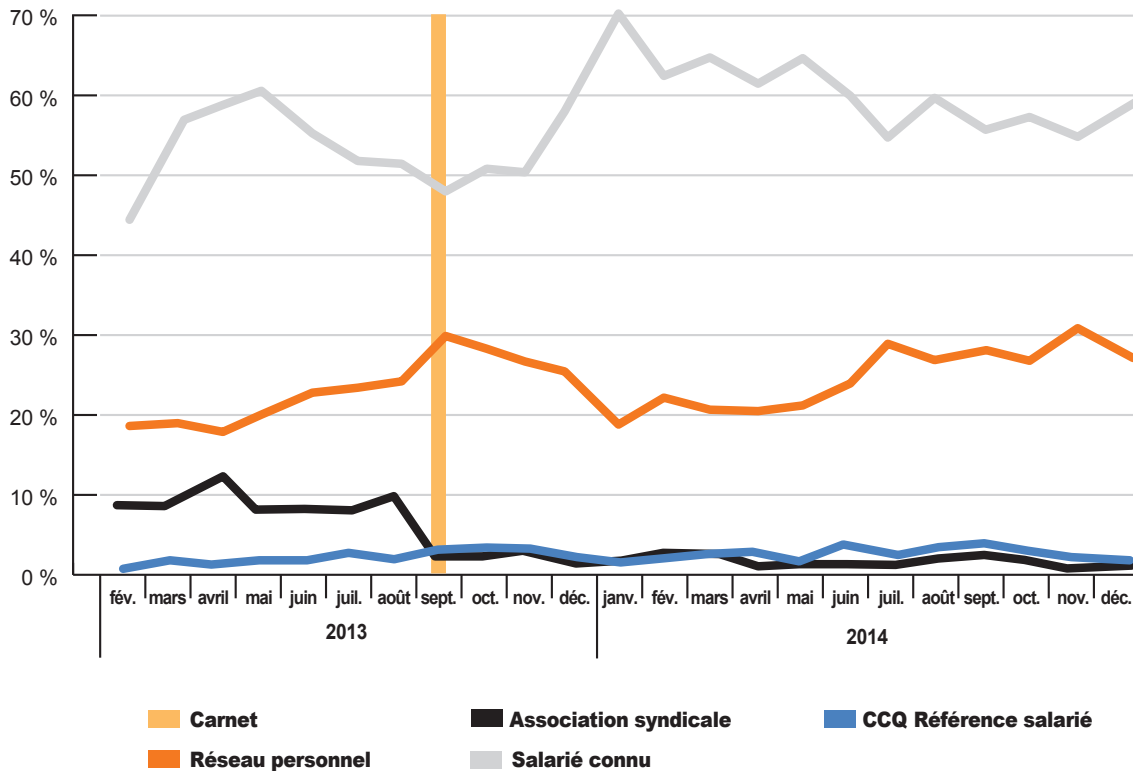


Les sources de recrutement identifiées

Le Règlement stipule que les employeurs doivent indiquer leur source de recrutement lorsqu'ils transmettent un avis d'embauche. Parmi les principales sources déclarées avant septembre 2013, il ressortait que les salariés déjà connus de l'employeur constituaient de 45 % à 60 % des embauches selon le mois, et ceux obtenus par l'intermédiaire de son réseau personnel environ 20 % à 25 %. Le recrutement par le biais des syndicats représentait en moyenne de 8 % à 10 % des embauches, et celui par le biais de la CCQ, 2 % à 4 %.

Or, d'après les déclarations faites depuis septembre 2013, le comportement aurait quelque peu changé. En effet, il y a une augmentation après l'entrée en vigueur du Carnet référence construction pour des embauches venant de la CCQ (+2 %), du recrutement fait dans le réseau personnel ou de salariés connus (+5 %). Les seuls types d'embauche qui ont diminué après septembre 2013 ont été de sources syndicales (-6 %).

Sources déclarées
d'embauche en 2013-2014



Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation.

- Il est possible que les travailleurs fassent davantage leurs propres démarches directes auprès des employeurs depuis la mise en ligne du Carnet.
 - Certains représentants syndicaux informent leurs membres des besoins de main-d'œuvre signalés afin que ceux-ci puissent postuler directement.
- Après quelques utilisations du Carnet, les employeurs pourraient choisir de solliciter à nouveau les candidats ayant déjà fait l'objet d'une référence.
- Certains employeurs pourraient mal se servir du système de déclaration des sources d'embauche.
 - Par exemple, utiliser l'onglet « avis d'embauche et de fin d'emploi » séparément des listes électroniques qu'ils reçoivent des titulaires de permis et de la CCQ, ce qui pourrait entraîner une sous-déclaration du recrutement de source syndicale au profit, probablement, des embauches directes (embauche « par défaut » dans le système).

Au total, et malgré que les sources de recrutement syndicales aient été plus ou moins bien déclarées par les employeurs, les embauches survenues de janvier à décembre 2014 reflètent la représentativité de chaque centrale dans l'industrie.

Proportion des embauches et représentativité provinciale des associations syndicales

	FTQ- Construction	CPQMC- International	CSD- Construction	SQC	CSN- Construction
Proportion des embauches	42,9 %	26,0 %	11,7 %	11 %	8,3 %
Représentativité provinciale*	43,1 %	24,6 %	13,0 %	9,7 %	9,5 %

* Scrutin syndical de juin 2012, en incluant les votants ainsi que les participants (voir le détail en annexe).

D'après les données transmises par les employeurs en 2014, 5 132 embauches signalées ont été identifiées comme provenant des listes fournies par les titulaires de permis. Il faut mettre en perspective que les employeurs ont fait des déclarations de besoin de main-d'œuvre afin d'obtenir 54 400 salariés; il y a donc 9,4 % de ces besoins déclarés qui ont été comblés grâce aux listes des titulaires de permis. En comparaison, il y a eu 8 066 embauches signalées comme provenant de listes de la CCQ, soit 14,8 % des besoins déclarés.



La part des 5 132 embauches ayant pour source les titulaires de permis varie d'une association syndicale à l'autre. En effet, le CPQMC-I représente 62 % de ces embauches, la FTQ-Construction 30 % et les autres syndicats ne représentent que de 1 % à 3 % chacun. Dans la période qui a précédé la mise en ligne du Carnet (soit de février à août 2013), les employeurs devaient commencer à identifier leurs sources de recrutement. Pour cette période, le CPQMC-I et la FTQ-Construction se partageaient également l'essentiel des références de source syndicale, avec respectivement 58 % et 36 % de celles-ci. Ceci confirme que les deux associations, étaient, et sont encore, les plus sollicitées sur le plan de la référence et que les employeurs continuent d'y puiser la plupart de leurs références syndicales.

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement et l'allégeance syndicale du salarié

Année 2014

	CPQMC- International	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	TOTAL*	Part de la source
Annonces classées	706	374	241	1 336	376	3 033	1,6 %
Référence CCQ	3 305	505	723	2 912	621	8 066	4,4 %
Réseau personnel	11 019	5 031	3 472	19 989	5 468	44 979	24,4 %
Salarié connu	26 846	14 563	9 898	48 438	12 028	111 773	60,7 %
Titulaire de permis	3 179	77	163	1 546	167	5 132	2,8 %
Autre	3 004	976	800	4 925	1 602	11 307	6,1 %
Total général	48 059	21 526	15 297	79 146	20 262	184 290	100,0 %
Part de l'association	26,1 %	11,7 %	8,3 %	42,9 %	11,0 %	100 %	

* Exclut les non-identifiés.

Le CPQMC-I récolte une part significativement plus importante des embauches ayant pour source les titulaires de permis en comparaison avec sa part de représentation des travailleurs. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène. Parmi celles-ci, comme on peut le constater dans le tableau suivant, cette association syndicale affiche un taux de représentativité élevé (plus de 80 %) dans sept des dix métiers qui comptent le plus d'embauches dont la source est une référence d'un titulaire de permis.

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs ayant pour source les titulaires de permis, selon le titulaire de permis et son métier ou occupation*

Année 2014

Métier ou occupation	CPQMC- International	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	TOTAL*
Électricien	17		2	781	6	806
Plombier (Tuyauteur)	794		2	3	1	800
Monteur-assembleur	487	4	1	4	2	498
Monteur d'acier de structure	392	1	1			394
Chaudronnier	372					372
Charpentier-menuisier	48	16	44	180	44	332
Mécanicien de chantier	252					253
Soudeur en tuyauterie	243			1		244
Manceuvre spécialisée	36	15	30	111	12	204
Tuyauteur	134	1		3	3	141
Autres métiers ou occupations	404	39	83	463	99	1 088
Total général	3 179	77	163	1 546	167	5 132

*Les cases sont en jaune lorsque le métier ou l'occupation est représenté à plus de 80 % par ce syndicat en date du 17 décembre 2014.

Avec la mise en ligne du Carnet, l'employeur reçoit des listes de candidats de plusieurs associations syndicales, ce qui peut encourager une plus grande diversité des allégeances syndicales au sein d'une même entreprise. En date de publication, les données n'étaient pas disponibles afin d'évaluer les retombées du Carnet sur le pluralisme syndical des entreprises, par secteur et par métier en 2014.¹

Les taux d'embauche à travers le Carnet référence construction et la situation des femmes

En matière d'embauches réelles, les résultats sont les suivants. Parmi les personnes recommandées dans les listes de la CCQ, 14,9 % des candidats masculins et 18,4 % des candidates féminines ont été embauchés. Quant à celles dont le nom a été transmis par les syndicats, on remarque un taux de succès plus élevé, mais un écart plus grand entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire que 25 % des candidats masculins ont été embauchés, contre seulement 15,5 % des candidates féminines.

Les femmes constituent 1,4 % des salariés actifs en 2014. Elles constituent aussi 2,2 % des candidatures soumises par les titulaires de permis de janvier à décembre et 13,0 % de celles soumises par la CCQ, qui réfère systématiquement toutes les femmes admissibles à chaque demande. En 2014, une même femme est susceptible d'avoir été référée en moyenne 12 fois sur les listes des titulaires de permis, et 43 fois sur celles de la CCQ.

¹ Ces données seront disponibles en mai 2015.



La situation comparative des femmes

Année 2014

	Femmes référées		Hommes référés	
	Par les titulaires	Par la CCQ	Par les titulaires	Par la CCQ
Candidatures soumises	4 770	52 233	207 732	350 189
Taux des références	2,2 %	13,0 %	97,8 %	87,0 %
Candidats différents	388	1 219	20 373	52 706
Taux de rotation	12,3 %	42,8 %	10,2 %	6,6 %
Candidats embauchés	60	224	5 088	7 858
Taux des candidatures soumises	1,3 %	0,4 %	2,4 %	2,2 %
Taux des candidats différents	15,5 %	18,4 %	25,0 %	14,9 %

Au total, les employeurs ont embauché 2 748 femmes de janvier à décembre 2014, la plupart étant déjà connues de l'employeur ou de son réseau personnel. En 2014, un nombre de 2 223 femmes a travaillé dans l'industrie, soit sensiblement le même nombre qu'en 2013. Le nombre d'hommes actifs en 2014, lui, a diminué de 4 018 par rapport à 2013, se situant ainsi à 155 227.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS : L'ÉVOLUTION DE 2013 À 2014

Les déclarations de besoin de main-d'œuvre

De 2013 à 2014, notons qu'il y a eu une diminution de 7,6 % du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre. Les heures travaillées, elles, ont diminué moins amplement (-4,9 %).

Déclarations de besoin de main-d'œuvre selon le nombre de salariés recherchés

Période de septembre à décembre

Salariés recherchés	Année	Déclarations	Différence	Pourcentage des déclarations	Différence	Pourcentage des besoins de salariés	Différence
1	2013	4 887		58,4 %		26,8 %	
	2014	4 800	-1,8 %	62,1 %	3,7 %	29,2 %	2,4 %
2	2013	1 959		23,4 %		21,5 %	
	2014	1 508	-23,0 %	19,5 %	-3,9 %	18,4 %	-3,1 %
3	2013	418		5,0 %		6,9 %	
	2014	388	-7,2 %	5,0 %	0,0 %	7,1 %	0,2 %
4	2013	415		5,0 %		9,1 %	
	2014	381	-8,2 %	4,9 %	0,0 %	9,3 %	0,2 %
5	2013	273		3,3 %		7,5 %	
	2014	223	-18,3 %	2,9 %	-0,4 %	6,8 %	-0,7 %
6-10	2013	305		3,6 %		14,0 %	
	2014	354	16,1 %	4,6 %	0,9 %	18,0 %	4,0 %
11-20	2013	88		1,1 %		8,2 %	
	2014	55	-37,5 %	0,7 %	-0,3 %	5,5 %	-2,7 %
21-35	2013	16		0,2 %		2,5 %	
	2014	11	-31,3 %	0,1 %	0,0 %	1,9 %	-0,6 %
36+	2013	10		0,1 %		3,5 %	
	2014	12	20,0 %	0,2 %	0,0 %	3,8 %	0,3 %
Total	2013	8 371		100,0 %		100,0 %	
	2014	7 732	-7,6 %	100,0 %		100,0 %	

Entre 2013 et 2014, pour la même période, on peut noter une diminution des déclarations de besoin de main-d'œuvre pour les secteurs suivants : génie civil et voirie, industriel et résidentiel. Il y a eu une augmentation pour le secteur institutionnel et commercial. Pourtant, on n'observe pas les mêmes tendances entre l'évolution des heures travaillées et les déclarations de besoin pour ces mêmes mois.

Cette situation est particulièrement évidente pour le secteur industriel, où on note 5,1 % plus d'heures travaillées, tandis que les déclarations de besoin de main-d'œuvre diminuent de 30,1 % et que les avis d'embauche augmentent de 1,4 %. Cela semble indiquer que les employeurs du secteur industriel se sont moins servi du Carnet. Un autre élément pouvant expliquer cette différence est que certains métiers fortement en demande se retrouvent dans le secteur institutionnel et commercial, alors qu'il y en a peu dans l'industriel. De ce fait, l'augmentation des heures dans le secteur industriel aura moins d'impact sur les déclarations de besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Déclarations de besoin par secteur

Période de septembre à décembre

	Année	Déclarations de besoins	Employeurs concernés	Salariés recherchés	Pourcentage des besoins	Millions d'heures travaillées
Génie civil et voirie	2013	1 240	355	2 738	15 %	13,2
	2014	756 -39,0 %	245 -31,0 %	1 737 -36,6 %	11 % -4,5 %	11,5 -13,3 %
Industriel	2013	654	185	1 959	11 %	5,0
	2014	457 -30,1 %	156 -15,7 %	1 552 -20,8 %	9 % -1,3 %	5,2 5,1 %
Institutionnel et commercial	2013	3 552	1 264	7 827	43 %	28,8
	2014	3 808 7,2 %	1 270 0,5 %	8 660 10,6 %	53 % 9,8 %	27,9 -2,9 %
Résidentiel	2013	1 875	807	3 124	17 %	10,4
	2014	1 775 -5,3 %	764 -5,3 %	2 746 -12,1 %	17 % -0,4 %	9,9 -4,2 %
Non identifié	2013	1 050	484	2 574	14 %	
	2014	936 -10,9 %	413 -14,7 %	1 732 -32,7 %	11 % -3,6 %	
Total*	2013	8 371	3 095	18 222	100 %	57,3
	2014	7 732 -7,6 %	2 848 -8,0 %	16 427 -9,9 %	100 %	54,5 -4,9 %

* Un employeur peut avoir indiqué plusieurs secteurs.

Entre 2013 et 2014, pour la période comparable, les métiers à forte demande dans les déclarations de besoin de main-d'œuvre sont restés en grande majorité les mêmes.

Nombre de déclarations de besoins selon le métier ou l'occupation

Période de septembre à décembre

	Déclarations			Salariés recherchés			Part		
	2013	2014	Diff.	2013	2014	Diff.	2013	2014	Diff.
Charpentier-menuisier	1 559	1 686	8 %	3 394	3 273	-4 %	19 %	20 %	1,3 %
Manœuvre	1 422	1 015	-29 %	3 467	2 532	-27 %	19 %	15 %	-4 %
Tuyauteur	605	574	-5 %	1 417	1 480	4 %	8 %	9 %	1 %
Électricien	721	620	-14 %	1 296	1 172	-10 %	7 %	7 %	0 %
Peintre	376	415	10 %	938	887	-5 %	5 %	5 %	0 %
Monteur-assembleur	368	409	11 %	701	725	3 %	4 %	4 %	1 %
Monteur d'acier de structure	336	222	-34 %	782	443	-43 %	4 %	3 %	-2 %
Plâtrier	282	255	-10 %	603	548	-9 %	3 %	3 %	0 %
Ferblantier	287	344	20 %	563	556	-1 %	3 %	3 %	0 %
Briqueteur-maçon	293	224	-24 %	569	483	-15 %	3 %	3 %	0 %
Carreleur	322	279	-13 %	539	453	-16 %	3 %	3 %	0 %
Couvreur	191	217	14 %	479	485	1 %	3 %	3 %	0 %
Cimentier-applicateur	157	186	18 %	406	522	29 %	2 %	3 %	1 %
Poseur de systèmes intérieurs	172	165	-4 %	521	370	-29 %	3 %	2 %	-1 %
Calorifugeur	135	130	-4 %	440	360	-18 %	2 %	2 %	0 %
Ferrailleur	70	94	34 %	313	422	35 %	2 %	3 %	1 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	174	187	7 %	334	331	-1 %	2 %	2 %	0 %
Opérateur de pelles mécaniques	135	88	-35 %	262	152	-42 %	1 %	1 %	-1 %
Chaudronnier	37	49	32 %	145	256	77 %	1 %	2 %	1 %
Mécanicien en protection-incendie	78	104	33 %	119	221	86 %	1 %	1 %	1 %
Grutier	142	93	-35 %	192	133	-31 %	1 %	1 %	0 %
Frigoriste	169	85	-50 %	191	116	-39 %	1 %	1 %	0 %
Poseur de revêtements souples	79	111	41 %	101	204	102 %	1 %	1 %	1 %
Opérateur d'équipement lourd	112	58	-48 %	191	102	-47 %	1 %	1 %	0 %
Serrurier de bâtiment	69	51	-26 %	91	80	-12 %	0 %	0 %	0 %
Mécanicien d'ascenseur	37	39	5 %	85	50	-41 %	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de chantier	27	29	7 %	60	67	12 %	0 %	0 %	0 %
Mécanicien de machines lourdes	16	3	-81 %	23	4	-83 %	0 %	0 %	0 %
Total	8 371	7 732	-8 %	18 222	16 427	-10 %	100 %	100 %	

Utilisation des critères avancés de recherche

De 2013 à 2014, on peut noter qu'il y a eu une augmentation dans tous les critères demandés. De plus, d'une période à l'autre, les demandes sans critère ont diminué de 30 %. Avec le temps, les employeurs sont donc devenus plus précis dans leurs demandes, ce qui a permis au service en ligne de proposer des candidatures plus adéquates et qui informent davantage les titulaires de permis pour faire leur propre choix.

Principaux critères demandés par les employeurs

Période de septembre à décembre

	2013	2014	Différence
Jour	26,6 %	52,9 %	26 %
Temps plein	24,2 %	48,9 %	25 %
Permis de conduire	18,0 %	34,8 %	17 %
Diplôme	12,5 %	24,4 %	12 %
Certification	5,6 %	7,3 %	2 %
Tâche	4,7 %	8,1 %	3 %
Sans critère	67,6 %	37,4 %	-30 %

Les références des titulaires de permis

Lorsqu'on compare 2013 et 2014, de septembre à décembre, on peut noter une diminution de 7,6 % du nombre de déclarations de besoin de main-d'œuvre. Par contre, parmi le nombre total de réponses (trois types de réponses : avec candidats, sans candidat et sans réponse), la part des réponses avec candidats a augmenté de 2,7 %, portant celle-ci à 27,5 % des réponses totales. L'augmentation de la part des réponses avec candidats indique que les titulaires ont référé plus de candidats, toutes proportions gardées. De plus, notons qu'un même candidat revient plus souvent sur les listes fournies par les titulaires de permis. Ils revenaient en moyenne 5,9 fois en 2013 et 7,1 fois en 2014. Du point de vue des employeurs qui ont demandé des références, on constate que les demandeurs ont reçu légèrement plus de listes de la part des titulaires de permis en 2014 (1,9) qu'en 2013 (1,7).

Activité des titulaires de permis de référence

Période de septembre à décembre

	2013	2014	Différence
Déclarations distinctes de besoin reçues par le service	8 371	7 732	-7,6 %
Salariés demandés	18 222	16 427	-9,9 %
Déclarations de besoin diffusées aux titulaires de permis	57 896	54 050	-6,6 %
Nombre moyen de diffusions par déclaration différente	6,9	7,0	1,1 %
Réponses avec références de candidats	14 363	14 863	3,5 %
En pourcentage des déclarations transférées	25 %	27 %	10,8 %
Candidatures fournies	56 506	63 966	13,2 %
Candidats différents	9 546	9 044	-5,3 %
Candidatures fournies	5,9 fois	7,1 fois	1,2 fois
Réponses « Aviser l'employeur qu'aucun salarié ne sera recommandé »	20 033	15 615	-22,1 %
En pourcentage des déclarations transférées	35 %	29 %	-16,5 %
Déclarations de besoins transférées, mais demeurées sans réponse à l'expiration du délai	23 500	23 572	0,3 %
En pourcentage des déclarations transférées	41 %	44 %	7,4 %
Réponses transmises par les titulaires de permis	34 396	30 478	-11,4 %
En pourcentage des déclarations transférées	59 %	56 %	-5,1 %

Du côté de l'évolution des activités de référence, celle-ci a été inégale d'un syndicat à l'autre. Dans l'ensemble, il y a eu une hausse de 13,2 % du nombre de candidats recommandés. Cette hausse a été principalement portée par l'augmentation du SQC (+107,7 %), et, dans une moindre mesure, par la CSD-construction (+15,2 %) et la CSN-construction (+2,1 %). Deux centrales syndicales ont connu une diminution du nombre de candidats recommandés, soit le CPQMC-I (-6,5 %) et la FTQ-construction (-15,6 %). Cette dernière a montré une diminution relativement importante, soit environ 2 500 candidats recommandés en moins. Cette baisse semble anormale, surtout lorsqu'on considère que c'est la seule centrale syndicale qui a augmenté son nombre de permis et de représentants entre ces deux périodes.



Activité des titulaires de permis, par association
Déclarations de besoin de main-d'œuvre – Période de septembre à décembre

Association	Année	Nombre de permis	Nombre de représentants	Comprenant des candidats			Nombre de candidats recommandés
				Reçues	Nombre de réponses	%	
CPQMC-I	2013	27	148	17 549	4 606	26,2 %	15 624
	2014	27	148	15 796	4 037	25,6 %	14 608
	<i>Différence</i>		0,0 %	0,0 %	-10,0 %	-12,4 %	-0,7 %
CSD-CONSTRUCTION	2013	1	30	8 386	1 659	19,8 %	3 837
	2014	1	30	7 732	1 510	19,5 %	4 421
	<i>Différence</i>		0,0 %	0,0 %	-7,8 %	-9,0 %	-0,3 %
CSN-CONSTRUCTION	2013	1	31	8 349	3 217	38,5 %	3 837
	2014	1	31	7 683	2 965	38,6 %	4 421
	<i>Différence</i>		0,0 %	0,0 %	-8,0 %	-7,8 %	0,1 %
FTQ-CONSTRUCTION	2013	11	162	15 263	3 277	21,5 %	15 937
	2014	13	170	15 156	3 277	21,6 %	13 457
	<i>Différence</i>		18,2 %	4,9 %	-0,7 %	0,0 %	0,2 %
SQC	2013	1	30	8 349	1 604	19,2 %	9 402
	2014	1	30	7 683	3 074	40,0 %	19 530
	<i>Différence</i>		0,0 %	0,0 %	-8,0 %	91,6 %	20,8 %
Total	2013	41	401	57 896	14 363	24,8 %	56 506
	2014	43	409	54 050	14 863	27,5 %	63 966
	<i>Différence</i>		4,9 %	2,0 %	-6,6 %	3,5 %	2,7 %

Les références de la CCQ

D'un côté, de 2013 à 2014, on peut noter une diminution des listes fournies par la CCQ – tributaire du nombre de demandes de la part des employeurs. D'un autre côté, il y a eu une augmentation du nombre de candidats fournis et du nombre de candidats différents entre les deux périodes. En 2013, un même candidat pouvait apparaître en moyenne 4,8 fois sur les listes, alors, que cette proportion a diminué à 4,0 fois en 2014.

Référence de la CCQ

Période de septembre à décembre

	2013	2014	Différence
Listes fournies	8 577	7 910	-7,8 %
Régulières	8 385	7 732	-7,8 %
Additionnelles	52	33	-36,5 %
Personnalisées	140	145	3,6 %
Candidats	137 937	149 742	8,6 %
Régulières	137 313	149 018	8,5 %
Additionnelles	451	366	-18,8 %
Personnalisées	173	358	106,9 %
Candidats différents	28 062	35 961	28,1 %
Régulières	27 450	35 268	28,5 %
Additionnelles	446	360	-19,3 %
Personnalisées	166	333	100,6 %

Les sources de recrutement identifiées

En comparant 2014 à 2013, de septembre à décembre, les sources d'embauche des salariés ont varié significativement. Pour la période, on a constaté que le taux d'embauche est de 22,8 % plus élevé en 2014 qu'en 2013 ; comprenant une hausse de 2,2 % pour les titulaires de permis et de 16,6 % pour les salariés référés par la CCQ.

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon la source de recrutement

Période de septembre à décembre

	2013	2014	Différence
Annonces classées	1 082	877	-18,9 %
Référence CCQ	2 374	2 769	16,6 %
Réseau personnel	12 699	14 590	14,9 %
Salarié connu	22 317	30 401	36,2 %
Titulaire de permis	1 701	1 738	2,2 %
Autre	3 650	3 464	-5,1 %
Total général	43 823	53 839	22,8 %

De 2013 à 2014, du côté de l'évolution des embauches selon l'allégeance syndicale du salarié, le nombre total a augmenté pour l'ensemble des sources de recrutement (+14,5 %). Or, lorsque l'on considère seulement les titulaires de permis comme étant la source d'embauche, la hausse est de 2 %, ce qui est sept fois moins élevé que l'augmentation du nombre total d'embauches.

Nombre d'embauches déclarées par les employeurs, selon l'allégeance syndicale du salarié

Période de septembre à décembre

		CPQMC- International	CSD- Construction	CSN- Construction	FTQ- Construction	SQC	TOTAL*
Total	2013	12 791	4 748	3 280	19 118	3 792	43 729
	2014	14 093	5 359	3 944	21 492	5 197	50 089
	<i>Différence</i>	10,2 %	12,9 %	20,2 %	12,4 %	37,1 %	14,5 %
Titulaire de permis	2013	1 201	14	41	407	34	1 697
	2014	1 100	24	67	479	61	1 731
	<i>Différence</i>	-8,4 %	71,4 %	63,4 %	17,7 %	79,4 %	2,0 %

* Exclut les non identifiés.

Les taux d'embauche selon le Carnet référence construction et la situation des femmes

En 2014, par rapport à 2013, de septembre à décembre, les titulaires de permis ont soumis plus de candidates, soit 335 de plus. Par contre, le nombre de candidates embauchées est resté pratiquement inchangé, passant de 20 à 18. Du côté des références de la CCQ, le nombre de candidatures a diminué de 918 pour les femmes, mais le nombre d'embauches est passé de 52 à 67.

La situation comparative entre les hommes et les femmes

Période de septembre à décembre

	Année	Femmes référées		Hommes référés	
		Par les titulaires	Par la CCQ	Par les titulaires	Par la CCQ
Candidatures soumises	2013	996	17 679	52 960	120 258
	2014	1 331	16 761	60 299	106 975
	<i>Différence</i>		33,6 %	-5,2 %	13,9 %
Candidats différents	2013	170	664	9 375	27 398
	2014	211	813	8 832	29 413
	<i>Différence</i>		24,1 %	22,4 %	-5,8 %
Candidats embauchés	2013	20	52	1 681	2 321
	2014	18	67	1 720	2 702
	<i>Différence</i>		-10,0 %	28,8 %	2,3 %

AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU CARNET RÉFÉRENCE CONSTRUCTION

LES PROGRÈS ACCOMPLIS EN 2014

Tout au long de l'année, l'équipe de la CCQ a fait face au double défi de gérer le Carnet référence construction quotidiennement et de poursuivre son développement dans l'optique de continuer à en faciliter son utilisation par les travailleurs aussi bien que par les employeurs et les titulaires de permis de référence.

Voici le résultat de ces efforts, en date du 31 décembre 2014 :

Améliorations dans le profil professionnel

- Pour faciliter la gestion du statut de référence (c'est-à-dire les conditions selon lesquelles un travailleur désire être référent), on a retiré du profil professionnel les questions sur le sujet et créé un service en ligne indépendant, plus facile d'accès ;
- La possibilité de faire connaître ses compétences en tant que « surintendant ou contremaître et année d'expérience » dans le profil professionnel a été ajoutée. Il est donc possible de chercher des candidats selon ce critère, ce qui avait été fortement demandé par les employeurs et les salariés ;
- Une boîte « texte » a été créée dans le profil afin que le salarié puisse ajouter des informations personnelles à l'intention des employeurs – ses autres formations, expériences particulières, ainsi qu'un moyen autre que le téléphone pour communiquer avec lui ;
- L'ergonomie du profil professionnel et de l'interface de déclaration d'avis d'embauche et de fin d'emploi a été améliorée.

Améliorations aux outils pour soumettre et gérer les déclarations de besoin de main-d'œuvre

- À la demande des associations patronales, le moteur de recherche a été ajusté pour les codes occupationnels. Ainsi, par exemple, lorsqu'un employeur cherche un soudeur, il n'obtient de la CCQ que des salariés diplômés en soudure et ayant fait des heures dans cette activité occupationnelle ;
- Les employeurs reçoivent maintenant de l'information en temps réel sur la validité du certificat de compétence du travailleur lors de la déclaration de l'avis d'embauche d'un salarié ;
- Pour favoriser l'utilisation des critères de recherche avancée, qui permettent d'offrir de meilleures listes de salariés correspondant davantage aux besoins particuliers de l'employeur, cette partie optionnelle du formulaire de saisie a été rendue visible en permanence avec tous les critères de sélection possibles.



Améliorations administratives

- L'équipe a développé les rapports-systèmes qui permettent d'assurer une vigie constante quant aux comportements des utilisateurs du Carnet ;
- Un outil de traitement et de suivi des références personnalisées a été créé à l'intention du personnel de la Direction de la gestion de la main-d'œuvre ;
- Les représentants des titulaires de permis peuvent aujourd'hui utiliser un nouvel outil leur permettant de sélectionner les régions et les métiers pour lesquels ils désirent recevoir des alertes, réduisant ainsi un volume de courriels envoyés inutilement.

SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS

LA VIGIE ET LES ENQUÊTES

La CCQ a maintenu une vigie constante sur l'activité des utilisateurs du Carnet référence construction.

Cette vigie et les enquêtes qui en ont découlé ont permis de recommander 11 poursuites au Directeur des poursuites criminelles et pénales en matière de référence illégale, autant contre des représentants syndicaux, dirigeants et associations syndicales. Ces poursuites ont visé aussi bien des titulaires de permis de référence que des groupes qui n'ont pas de permis.

De plus, un cas d'intimidation a été dénoncé en lien avec la référence de main-d'œuvre. À la suite de la plainte, une enquête a été amorcée et des accusations ont été déposées contre un représentant syndical.

La CCQ a utilisé les pouvoirs de commissaires dont elle dispose afin d'assigner une trentaine de personnes à comparaître pour entrevue, et ce, autant en ce qui concerne des employeurs que des titulaires de permis. Ces rencontres officielles nous ont permis de mieux comprendre le fonctionnement de certaines organisations et leur utilisation du Carnet.

- Des employés d'associations titulaires de permis ont révélé à la CCQ que, dans la période qui a suivi l'implantation du Carnet, ils transmettaient des listes de noms en fonction des ratios que le Règlement prévoit pour la CCQ. Avec le temps, ils ont plutôt choisi de ne transmettre que le nombre de candidatures correspondant aux emplois à combler.

À la suite des enquêtes et interventions directes, la CCQ a noté un changement de comportement chez les compagnies de location de main-d'œuvre. Ces dernières ont mieux compris les nouvelles règles et se sont conformées à la réglementation en vigueur. En effet, les compagnies de location de main-d'œuvre connues sont maintenant suivies afin qu'elles agissent à titre d'employeurs inscrits à la CCQ.

Toutes les actions, interventions, visites de chantier et activités de vigie ont permis aux représentants de la CCQ de constater une augmentation de la crédibilité et de la confiance des employeurs à l'endroit de l'organisme. Cette amélioration a donné lieu à :

- Plusieurs dénonciations initiées par des employeurs en appelant directement à l'Unité des enquêtes spéciales.
- Huit employeurs qui ont choisi de dénoncer des situations problématiques en 2014, comparativement à trois en 2013.

Plusieurs des employeurs rencontrés sur le terrain par les représentants de la CCQ ont affirmé qu'ils se sont réappropriés le libre choix de leur main-d'œuvre, ce qui favorise l'établissement d'un climat sain sur les chantiers de l'industrie.

De plus, en 2014, une vigie a été mise en place visant une surveillance automatique selon les indicateurs suivants :

1. Déclaration de situations d'urgence ;
2. Nombre élevé de déclarations de besoin de main-d'œuvre d'un même employeur sur une courte période ;
3. Demande d'un nombre élevé de salariés ;
4. Nombre élevé de demandes de nouvelles listes dans une même déclaration de besoin de main-d'œuvre ;
5. Déclaration de besoin de main-d'œuvre pour certaines régions ou sous-régions.

Cette vigie permet de détecter des anomalies. Lorsque ces situations se produisent, une approche est effectuée auprès des utilisateurs du Carnet afin de les informer et de les sensibiliser à la réglementation en vigueur.

Une série d'outils informatiques a été créée pour permettre de détecter des comportements inadéquats périodiquement. Le but de ces outils est de favoriser une meilleure analyse des comportements, tout en exerçant une vigilance sur les situations à risque.

En 2014, la CCQ a noté une augmentation de l'utilisation de la source « embauche directe ». Les enquêtes ont permis d'établir que les compagnies se dotent d'outils pour recruter le personnel, comme : la référence entre employeurs, les banques de curriculum vitae, les entrevues d'emploi, etc.

LES CONTACTS ENTRE EMPLOYEURS ET TITULAIRES DE PERMIS

Le Règlement permet aux employeurs d'initier des contacts vers des titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est déposée dans le Carnet. Le contact peut se faire avec l'aide de la plateforme Internet ou autrement, au choix de l'employeur. Pour l'année 2014, le nombre de questions adressées par les titulaires aux employeurs par le biais de la messagerie du Carnet s'est élevée à 859.

Les employeurs ont utilisé la plateforme pour répondre à ces questions dans 125 cas.

Il demeure difficile de détecter les contacts directs inappropriés qui pourraient avoir cours entre les employeurs et les titulaires de permis ; par contre, une stratégie de communication illégale pourrait avoir été mise en place parmi certains d'entre eux et une vigie doit être exercée à cet égard. Une telle situation pourrait se produire comme suit : l'employeur pourrait contacter le ou les titulaires de permis avant de faire sa déclaration de besoin au Carnet, de manière à obtenir les salariés qu'il désire sur la liste du titulaire de permis – des travailleurs possiblement déjà réservés par le syndicat avant même l'envoi de la déclaration de besoin de main-d'œuvre. On pourrait aussi penser qu'il obtienne ces noms sans faire de déclaration. Ensuite, l'employeur déclarerait un avis d'embauche avec comme source de contact « salariés connus » ou « réseau personnel ». Un tel stratagème restreint la connaissance du besoin de main-d'œuvre à une seule association syndicale, en toute contradiction avec l'esprit de la Loi.

Malgré les possible contournements, les nombreuses discussions des professionnels de la CCQ tant avec les employeurs qu'avec les représentants syndicaux indiquent que les employeurs retrouvent une plus grande liberté dans la sélection de leurs salariés. Le fait d'obtenir plusieurs listes serait un avantage marqué à cet égard.

Par ailleurs, les représentants des titulaires de permis ont affirmé à la CCQ que la nouvelle façon de travailler permet de connaître des employeurs avec lesquels ils n'avaient jamais eu de contact auparavant.

LES PLAINTES DE SERVICE À L'ÉGARD DE LA PLATEFORME WEB

Au 31 décembre 2014, 56 plaintes ont été déposées au Bureau des plaintes de la CCQ à l'égard du fonctionnement du Carnet, essentiellement pour des motifs liés à son utilisation (processus de déclaration des embauches et fin d'emploi, qualité des listes de référence, gestion des profils professionnels et le service de façon générale). Les plus gros volumes ont été générés chez les employeurs, sur la question de l'obligation de déclarer les embauches (23 plaintes).

La CCQ a trouvé des solutions appropriées pour la totalité des situations sur lesquelles elle pouvait agir.

Source de la plainte	Total 2014	Part	Sept. à déc. 2013	Sept. à déc. 2014	Différence
Employeurs	30	54 %	10	7	14 %
Travailleurs	24	43 %	15	5	-22 %
Titulaires de permis	0	0 %	0	0	0 %
Travailleurs	2	4 %	0	1	8 %
Total	56	100 %	25	13	



CONSTATS ET PISTES D'AMÉLIORATION

PRÉOCCUPATIONS DES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SYNDICALES

Lors des rencontres des Forums sur le service à la clientèle et les communications qui se sont tenues en 2014, les associations patronales et syndicales ont exprimé certaines préoccupations dont les principales sont les suivantes.

Associations patronales :

- voudraient que la transmission de leurs déclarations de besoin de main-d'œuvre vers les titulaires de permis soit optionnelle ;
- souhaitent que le délai de 48 heures pour les avis de mouvement de main-d'œuvre soit allongé ;
- souhaitent que le curriculum vitae complet puisse être joint au profil professionnel.

Associations syndicales :

- désirent plus d'information sur leurs candidats – statut de disponibilité, statut d'embauche, etc. ;
- préoccupées par l'accès au Carnet qu'ont les employeurs qui sont aussi locateurs de main-d'œuvre ;
- préoccupées par l'utilisation des ressources du Carnet par des employeurs qui cherchent de la main-d'œuvre pour des travaux non assujettis (et qui n'en informent pas les candidats).

Les associations patronales et syndicales convergent sur deux points :

- souhaitent avoir accès au suivi qui sera donné au rapport du comité de vigie mis sur pied par le gouvernement du Québec ;
- préoccupées par la qualité des listes de candidats – les associations considèrent que seuls les travailleurs qui ne sont pas en emploi devraient apparaître sur les listes de la CCQ.

CONSTATS GÉNÉRAUX

En règle générale, les constats qui prévalaient dans le rapport 2013 font toujours partie de la réalité du rapport 2014. On a noté que, pour la plupart, ces constats s'étaient accentués ou légèrement modifiés en cours d'année, ce que nous allons rendre explicite dans la présente section.

Il serait judicieux de modifier le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* afin que les rapports au Ministre soient déposés aux trois ans

À la lumière des activités enregistrées en 2013 et en 2014, il apparaît évident qu'un rythme de rapport annuel ne permet pas d'observer adéquatement les effets de la nouvelle réglementation sur les comportements dans l'industrie. Nous notons que, dans la plupart des règlements similaires, les rapports sont habituellement déposés aux cinq ans.

Dans le cas du Carnet référence construction, nous sommes d'avis que de transmettre un rapport exhaustif aux trois ans permettrait de dégager des tendances, puis de tirer des conclusions plus solides et plus structurantes au regard de l'application de la Loi.

Quelques nouvelles constatations ont émergées au cours de 2014

Nous souhaitons attirer votre attention sur quelques nouvelles constatations qui ont émergé depuis le rapport précédent.

- Il est intéressant de voir augmenter la proportion des employeurs qui déclarent connaître le salarié qu'ils embauchent (employé connu). Sous réserve des facteurs énoncés précédemment dans la section « Les sources de recrutement identifiées », cette augmentation pourrait aller dans le sens d'une plus grande prise en charge de leur main-d'œuvre par les employeurs. La hausse des demandes de référence personnalisée s'inscrit dans le même sens.
- La responsabilisation des salariés au regard de leur employabilité semble aussi s'être améliorée. C'est ce qu'indique la croissance du nombre de profils professionnels remplis, qui a dépassée la cible de 25 000 en 2014.
- On peut s'estimer satisfait que, dans les embauches à partir des listes de la CCQ, on ne note pas un rejet plus grand des candidatures féminines que masculines. (Un écart existe en comparaison avec les candidatures référées par les titulaires de permis, phénomène qu'il faudra approfondir.)
- Du côté des éléments plus préoccupants, soulignons la diminution des déclarations de besoin de main-d'œuvre.
 - Il est clair que la baisse de l'activité économique en construction en 2014 y est pour quelque chose, mais, comme la diminution enregistrée n'est pas proportionnelle à la baisse de l'activité, il y a lieu de s'interroger sur les causes réelles de ce recul dans l'utilisation du Carnet. Pour le secteur industriel, la question se pose avec encore plus d'acuité, car les heures travaillées sont en hausse alors que les déclarations de besoin de main-d'œuvre, elles, sont en baisse.
- La diminution de la participation de certains titulaires de permis doit aussi faire partie des éléments à surveiller.

Le Carnet référence construction a connu des volumes d'utilisation importants et aucun problème technique ne s'est manifesté

Tout au long de 2014, le volume de candidats référés à l'aide du Carnet par les titulaires de permis démontre une large participation globale. On a reçu près de 25 000 déclarations de besoin de main-d'œuvre, ce qui a généré la circulation de plus de 620 000 candidatures aux employeurs, tant par la CCQ que par les titulaires de permis.

Par ailleurs, depuis le 9 septembre 2013, le Carnet fonctionne sans interruption, 24 h/jour. La plateforme informatique a donc toujours été disponible à l'utilisation, tant par les employeurs que les titulaires de permis. Aucun problème significatif n'a été rapporté.

Les situations d'urgence ne servent pas à contourner les règles

Comme la déclaration d'une situation d'urgence facilite les échanges entre employeurs et représentants syndicaux, il serait possible d'utiliser ce prétexte pour contourner la réglementation. Toutefois, à l'instar de ce qui s'est produit dans les quatre premiers mois d'utilisation, aucune réelle situation d'urgence n'a été signalée au Carnet en 2014. Cette disposition du Règlement n'a donc pas encore été utilisée.

Il existe toujours un dilemme sur l'utilisation des services de référence dans le cadre d'activités non assujetties dans des secteurs à risque

Même si les travaux pour l'installation de machinerie de production ne sont pas assujettis à la Loi R-20, ils font majoritairement l'objet d'un « assujettissement volontaire ». On entend par « assujettissement volontaire » que les employeurs transmettent à la CCQ un rapport mensuel qui contient le détail des heures travaillées et versent les cotisations à la CCQ (notamment pour les avantages sociaux) de la même façon que pour les travaux assujettis. En règle générale, les conditions de travail établies correspondent aux dispositions de la convention collective du secteur et les travailleurs bénéficient des avantages sociaux de l'industrie.

Certains employeurs d'importance qui œuvrent principalement dans l'installation de machinerie de production se trouvent devant un dilemme : même s'ils choisissent de respecter la Loi R-20 au regard de l'utilisation du Carnet référence construction, ils ne peuvent bénéficier de la protection de la Loi, car les interdictions et recours prévus ne s'appliquent qu'aux travaux assujettis. Ces employeurs pourraient décider de ne plus consigner l'embauche de leur main-d'œuvre au Carnet et ces travailleurs échapperaient donc à la nouvelle réglementation mise en place justement pour lutter contre les pratiques abusives dans ces métiers à risque.

(Lors du dépôt du projet de loi 33, certains métiers ont été jugés « à risque » en matière de gestion de la main-d'œuvre, parce que ces métiers présentaient des quasi-monopoles syndicaux et qu'on y avait relevé des cas de pratiques illégales. Il s'agit notamment des métiers liés aux travaux pour l'installation de machinerie de production [mécaniciens de chantier, chaudronniers, tuyauteurs, calorifugeurs, monteurs d'acier, etc.], qui ont une forte présence dans le secteur industriel.)

Le fait que les listes de la CCQ contiennent des candidats déjà à l'emploi cause des insatisfactions

La disposition réglementaire qui permet aux travailleurs d'être disponibles à la référence même s'ils sont déjà à l'emploi engendre une insatisfaction des employeurs envers les listes fournies par la CCQ.

Les employeurs désirent des listes qui les assurent de la disponibilité réelle des salariés référés. Ils considèrent que les travailleurs qui souhaitent changer d'emploi peuvent toujours le faire par le biais de démarches personnelles, à l'extérieur du Carnet référence construction.

CONSTATS SUR LA RESPONSABILISATION DES JOUEURS DE L'INDUSTRIE

Les exigences administratives imposées aux employeurs requièrent des efforts constants

Les employeurs ont continué de consentir les efforts importants que demande leur responsabilité de prendre contact eux-mêmes avec les candidats potentiels. Le Carnet est aussi devenu un passage obligé pour démontrer la pénurie de main-d'œuvre avant d'obtenir une exemption pour l'embauche d'un travailleur qui ne détient pas encore de certificat de compétence.

Le processus pour signaler les avis d'embauche ou de fin d'emploi apparaît encore trop lourd aux employeurs. Comme la personne qui choisit le travailleur n'est généralement pas la même qui accède au Carnet pour signaler l'embauche, la gestion des mouvements de main-d'œuvre exige une coordination quotidienne qui dépasse souvent les ressources des entreprises de petite envergure. Pour ce qui est des entreprises de grande taille, le fait de gérer les mouvements de main-d'œuvre un à un, région par région, pose aussi certains défis administratifs.

À ce sujet, la CCQ a réalisé, en 2014, une série de communications à tous les employeurs concernant leur obligation de déclarer les mouvements de main-d'œuvre la journée même ou le jour suivant. Elle a, par la suite, recommandé des poursuites pénales à un nombre important de contrevenants. Ces efforts ont effectivement amélioré le niveau de conformité à l'égard de cette obligation.

Bien que le nombre de profils professionnels remplis soit en croissance, la responsabilisation des travailleurs demeure faible

En comparaison avec la vaste majorité des travailleurs au Québec, la responsabilisation des travailleurs de la construction vis-à-vis leur employabilité demeure faible. Le Règlement les rend responsables de mettre à jour leur statut de disponibilité à la référence, mais cette disposition ne précise pas dans quel délai. Les travailleurs se voient assigner une responsabilité dont ils ne sont pas imputables.

Tant que l'action de remplir un profil professionnel demeurera optionnelle et qu'aucun délai ne sera imposé à la mise à jour du statut de disponibilité, le repérage des meilleurs candidats pour un emploi donné restera approximatif.

De plus, employeurs et travailleurs apprécieraient que profil professionnel permette l'ajout d'un curriculum vitae pour mettre en valeur le parcours professionnel des travailleurs.

CONSTATS SUR LES RÈGLES DE COMMUNICATION DANS LE PROCESSUS DE RÉFÉRENCE

L'encadrement des contacts entre employeurs et titulaires de permis de référence soulève des questionnements

Les règles de communication continuent de ne pas faire l'unanimité. Par exemple, avec la transparence des demandes de référence, les syndicats sont plus au fait des besoins de main-d'œuvre des employeurs, ce qui génère des contacts nouveaux ou plus nombreux. En bref, des employeurs qui n'avaient que très peu de contacts avec les syndicats sont susceptibles d'en avoir davantage depuis le déploiement du Carnet référence construction.

Par ailleurs, prouver que les parties prenantes se conforment aux règles demeure un défi majeur.

Les associations syndicales titulaires de permis partagent les besoins de main-d'œuvre à leurs membres afin qu'ils fassent des démarches individuelles

Bien que cette façon de faire ne contrevienne pas aux règles, les employeurs perçoivent ces approches directes (« Mon représentant syndical m'a dit que vous embauchez du monde dans mon métier... ») comme des références syndicales. Ces démarches sont parfois interprétées comme une forme de pression.

CONSTATS SUR LES PRATIQUES D'INTIMIDATION

Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact des nouvelles règles sur l'intimidation dans l'industrie

Le Carnet référence construction est un outil de reddition de compte qui mise sur la transparence. Les enquêteurs de la CCQ ont perçu des différences évidentes sur le terrain, notamment dans la volonté des employeurs de porter plainte et de faire progresser leurs dossiers, mais il s'agit de constatations qualitatives qui se reflètent peu dans les données quantitatives. Déjà, les informations consignées au Carnet permettent de corroborer certains comportements fautifs dénoncés.

Il faudra toutefois plus de temps pour noter des changements quant aux situations d'intimidation.

ANNEXE 1

Les assises législatives et réglementaires

Les relations du travail et la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de la construction sont encadrées par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) et par ses règlements. Dans une industrie caractérisée par la mobilité des lieux de travail, des employeurs et de la main-d'œuvre, par l'absence de lien d'emploi permanent entre employeur et travailleur et, au Québec, par le pluralisme syndical, l'embauche de travailleurs présente un enjeu particulier. Les associations syndicales ont traditionnellement fait partie de ce processus afin de favoriser l'accès de leurs membres aux emplois. Le « placement syndical » a souvent prêté flanc à la critique, des syndicats outrepassant les droits de gérance des employeurs et usant d'intimidation pour nuire à l'embauche de membres d'autres syndicats.

Déjà, en 1977, à la suite de la Commission Cliche, le législateur avait une première fois tenté d'encadrer le rôle des syndicats dans l'embauche, avec un succès mitigé. Cet encadrement a été remplacé par un autre, en 1993, mais les nouvelles dispositions législatives n'ont pas mis un terme aux pratiques abusives. Ainsi, en 2005, le *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Gaspésia de Chandler* recommandait : « *Que le placement syndical et les systèmes de référence soient sérieusement encadrés pour prévenir et éviter l'intimidation et la discrimination sur la base de l'allégeance syndicale. Que le ministère du Travail mette sur pied à titre expérimental, pour le placement et la référence de main-d'œuvre, une banque sur Internet de travailleurs de la construction commune à toute l'industrie, syndicats et employeurs*². » En décembre 2005, le projet de loi 135 a donc resserré les interdictions relatives à l'intimidation ou à la discrimination et modifié le processus de plainte.

C'est finalement en août 2011 que le *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction* a recommandé que la CCQ offre « *un véritable système de référence, fiable et convivial, permettant l'appariement de la qualification et des compétences des travailleurs avec les besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs* » et « *que le gouvernement autorise la référence de la main-d'œuvre par les associations syndicales représentatives (...) assujettie toutefois à un système encadré de délivrance de licences* »³.

Dans l'esprit de cette recommandation, en décembre 2011, le projet de loi 33 (*Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, 2011, chapitre 30), adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec, a confié à la CCQ la responsabilité de mettre en place un nouveau service de référence de main-d'œuvre, et au ministère du Travail d'exercer une surveillance sur les associations désireuses de faire de la référence de main-d'œuvre dans la construction, en émettant des permis de référence.

² Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, Commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia, Gouvernement du Québec, Mai 2005, p. 224.

³ Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, Gouvernement du Québec, 30 août 2011, p. 10.

Parallèlement, le 21 novembre 2012, un décret précisait les modalités de délivrance de permis de service de référence de main-d'œuvre, par le ministère du Travail⁴. (Le règlement est présenté en annexe.) Sommairement, le décret prévoit que le permis peut être délivré aux associations de salariés ou aux associations d'employeurs reconnues par la Loi R-20, et est valide pour trois ans. Il peut être révoqué si le titulaire enfreint la réglementation.

L'article 88 du projet de loi 33 prévoyait initialement que le nouveau service de référence administré par la CCQ entrerait en vigueur le 2 décembre 2012. Toutefois, à cette date, les modalités d'application n'avaient pas encore été définies. Le 7 décembre 2012, l'Assemblée nationale s'est rendue aux arguments de la CCQ réclamant un délai raisonnable pour développer une plateforme informatique capable de répondre aux exigences du projet de loi 33. En adoptant le projet de loi 6⁵, l'entrée en vigueur du service de référence était ainsi reportée au 9 septembre 2013. Les modalités proprement dites du service de référence ont été établies par décret⁶ quelques jours plus tard, soit le 12 décembre 2012. Une fois le détail de ces modalités en main, la CCQ a été en mesure de commencer le développement du système informatique qui allait devenir le Carnet référence construction.

⁴ Décret 1101-2012, 21 novembre 2012, *Loi sur la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Gazette officielle du Québec, 28 novembre 2012, 144e année, no 48, pp. 5131-5137.

⁵ Loi concernant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, 2012, chapitre 9.

⁶ Décret 1205-2012, 12 décembre 2012, *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, (chapitre R-20, a. 123, 1er al., par. 8.6°), Gazette officielle du Québec, 3 janvier 2013, 145e année, no 1, Partie 2

Activité des titulaires de permis

Janvier 2014 - décembre 2014

Titulaire	Nombre de permis	Nombre de représentants	Déclarations de besoin reçues	Déclarations de besoin répondus avec candidats	Candidats référés	Embauches signalées par les employeurs
CPQMC-International	27	148	55 688	12 816	48 685	3 201
Local 0004	1	2	5 247	344	1 174	29
Local 0007	1	2	315	-	-	1
Local 0058	1	4	362	208	1 261	24
Local 0062	1	13	4 100	1 787	4 758	54
Local 0071	1	2	429	13	22	95
Local 0089	1	1	120	80	526	16
Local 0096	1	2	28	1	1	-
Local 0101	1	1	140	19	72	2
Local 0116	1	8	1 658	1 067	7 818	30
Local 0134	1	8	2 995	1 543	6 183	30
Local 0144	1	11	5 660	921	3 745	1 013
Local 0160	1	3	1 929	654	1 250	6
Local 0271	1	7	4 221	43	126	377
Local 0349	1	7	1 659	194	418	8
Local 0380	1	7	418	143	785	7
Local 0500	1	2	726	127	301	107
Local 0568	1	5	5 847	786	4 023	11
Local 0711	1	17	2 003	1 327	2 920	997
Local 0761	1	6	2 777	1 584	4 660	12
Local 0825	1	2	4 077	49	289	12
Local 0905	1	6	5 158	495	1 760	26
Local 0929	1	6	1 565	1 071	5 740	47
Local 1135	1	7	455	72	130	36
Local 1604	1	3	1 747	76	147	1
Local 1929	1	7	1 659	17	33	3
Local 2182	1	5	1 177	118	379	253
Local 527A	1	4	286	77	164	4
CSD-CONSTRUCTION	1	30	24 900	4 982	15 404	79
CSN-CONSTRUCTION	1	31	24 782	10 532	42 610	165
FTQ-CONSTRUCTION	13	169	49 268	10 813	51 434	1 545
FTQ-Construction	1	12	5 158	3 284	14 272	265
Local 0001	1	3	451	217	422	15
Local 0009	1	41	4 719	3 047	19 138	177
Local 0099	1	4	1 659	524	1 050	45
Local 0100	1	11	6 379	1 440	5 097	46
Local 0135	1	4	455	183	1 020	38
Local 0618	1	1	6 281	-	-	1
Local 0777	1	1	250	-	-	-
Local 1676	1	6	4 930	64	176	30
Local 2016	1	8	1 658	449	2 526	34
Local 2366	1	41	5 490	677	4 104	44
Local AMAQ	1	2	545	145	314	3
Local FIPOE	1	35	11 293	783	3 315	847
SQC	1	30	24 779	9 675	62 019	163
Total des titulaires	43	408	179 417	48 818	220 152	5 153

ANNEXE 2

Détail de l'activité des titulaires de permis

Représentativité syndicale d'après le scrutin de juin 2012

Votants et participants*

Métier prioritaire	Nombre par association syndicale						Pourcentage par association syndicale					
	CSD	CSN	SQC	CPQMC	FTQ	Total	CSD	CSN	SQC	CPQMC	FTQ	Total
Briqueur-maçon	600	340	1 146	1 784	1 867	5 737	10,5 %	5,9 %	20,0 %	31,1 %	32,5 %	100 %
Calorifugeur	22	9	23	918	19	991	2,2 %	0,9 %	2,3 %	92,6 %	1,9 %	100 %
Carreleur	199	178	202	106	1 637	2 322	8,6 %	7,7 %	8,7 %	4,6 %	70,5 %	100 %
Charpentier-menuisier	8 881	5 597	6 174	4 802	20 191	45 645	19,5 %	12,3 %	13,5 %	10,5 %	44,2 %	100 %
Chaudronnier	4	0	0	830	4	838	0,5 %	0,0 %	0,0 %	99,0 %	0,5 %	100 %
Cimentier-applicateur	403	321	146	617	1 169	2 656	15,2 %	12,1 %	5,5 %	23,2 %	44,0 %	100 %
Couvreur	453	322	1 798	1 125	1 496	5 194	8,7 %	6,2 %	34,6 %	21,7 %	28,8 %	100 %
Électricien	445	202	657	1 889	15 362	18 555	2,4 %	1,1 %	3,5 %	10,2 %	82,8 %	100 %
Install. système sécurité	21	30	104	256	499	910	2,3 %	3,3 %	11,4 %	28,1 %	54,8 %	100 %
Ferrblancier	132	103	442	2 395	1 431	4 503	2,9 %	2,3 %	9,8 %	52,2 %	31,8 %	100 %
Ferraillier	32	38	29	1 682	49	1 830	1,7 %	2,1 %	1,6 %	91,9 %	2,7 %	100 %
Grutier	141	30	38	519	1 019	1 747	8,1 %	1,7 %	2,2 %	29,7 %	58,3 %	100 %
Mécanicien d'ascenseur	189	17	23	936	22	1 187	15,9 %	1,4 %	1,9 %	78,9 %	1,9 %	100 %
Mécanicien de chantier	136	26	14	1 414	64	1 654	8,2 %	1,6 %	0,8 %	85,5 %	3,9 %	100 %
Mécanicien de machinerie lourde	104	61	26	92	346	629	16,5 %	9,7 %	4,1 %	14,6 %	55,0 %	100 %
Monteur d'acier structure	40	18	24	2 163	62	2 307	1,7 %	0,8 %	1,0 %	93,8 %	2,7 %	100 %
Monteur mécanicien vitrier	318	71	176	681	979	2 225	14,3 %	3,2 %	7,9 %	30,6 %	44,0 %	100 %
Opérateur d'équipements lourds	1 947	1 324	533	651	3 718	8 173	23,8 %	16,2 %	6,5 %	8,0 %	45,5 %	100 %
Opérateur de pelles mécaniques	1 543	1 003	628	586	3 674	7 434	20,8 %	13,5 %	8,4 %	7,9 %	49,4 %	100 %
Peintre	875	775	1 288	1 214	1 934	6 086	14,4 %	12,7 %	21,2 %	19,9 %	31,8 %	100 %
Plâtrier	408	296	317	1 443	793	3 257	12,5 %	9,1 %	9,7 %	44,3 %	24,3 %	100 %
Poseur de systèmes intérieurs	201	211	566	725	1 085	2 788	7,2 %	7,6 %	20,3 %	26,0 %	38,9 %	100 %
Poseur de revêtement souple	106	106	107	103	809	1 231	8,6 %	8,6 %	8,7 %	8,4 %	65,7 %	100 %
Serrurier en bâtiment	126	78	55	683	187	1 139	11,1 %	6,8 %	4,8 %	60,8 %	16,4 %	100 %
Tuyauteur construction	75	57	113	2 562	96	2 903	2,6 %	2,0 %	3,9 %	88,3 %	3,3 %	100 %
Plombier	178	95	308	6 043	154	6 778	2,6 %	1,4 %	4,5 %	89,2 %	2,3 %	100 %
Poseur d'appareil de chauffage	16	16	18	308	23	381	4,2 %	4,2 %	4,7 %	80,8 %	6,0 %	100 %
Mécanicien en protection incendie	5	7	8	110	1 004	1 134	0,4 %	0,6 %	0,7 %	9,7 %	88,5 %	100 %
Frigoriste	43	51	91	133	3 279	3 597	1,2 %	1,4 %	2,5 %	3,7 %	91,2 %	100 %
Boutefeu	9	21	63	143	236	236	3,8 %	8,9 %	0,0 %	26,7 %	60,6 %	100 %
Conducteur de camion	227	195	22	58	823	1 325	17,1 %	14,7 %	1,7 %	4,4 %	62,1 %	100 %
Manceuvre	4 618	4 809	1 787	4 943	8 481	24 638	18,7 %	19,5 %	7,3 %	20,1 %	34,4 %	100 %
Monteur de ligne	36	62	11	89	2 332	2 530	1,4 %	2,5 %	0,4 %	3,5 %	92,2 %	100 %
Soudeur	34	25	8	173	76	316	10,8 %	7,9 %	2,5 %	54,7 %	24,1 %	100 %
Soudeur en tuyauterie	3	1	1	649	27	681	0,4 %	0,1 %	0,1 %	95,3 %	4,0 %	100 %
Total	22 574	16 499	16 883	42 770	74 854	173 580	13,0 %	9,5 %	9,7 %	24,6 %	43,1 %	100 %

* Comprend non seulement les 115 765 personnes dont le vote est considéré pour le calcul officiel de la représentativité des associations aux fins des négociations collectives de 2013-2017 (les votants), mais aussi un nombre de 57 815 personnes dont le vote n'est pas considéré à cette fin, parce qu'elles ont effectué moins de 300 heures de travail en 12 mois.

ANNEXE 3

La représentativité syndicale dans l'industrie

ANNEXE 4

Synthèse des principaux changements en vigueur depuis la mise en ligne du Carnet référence construction

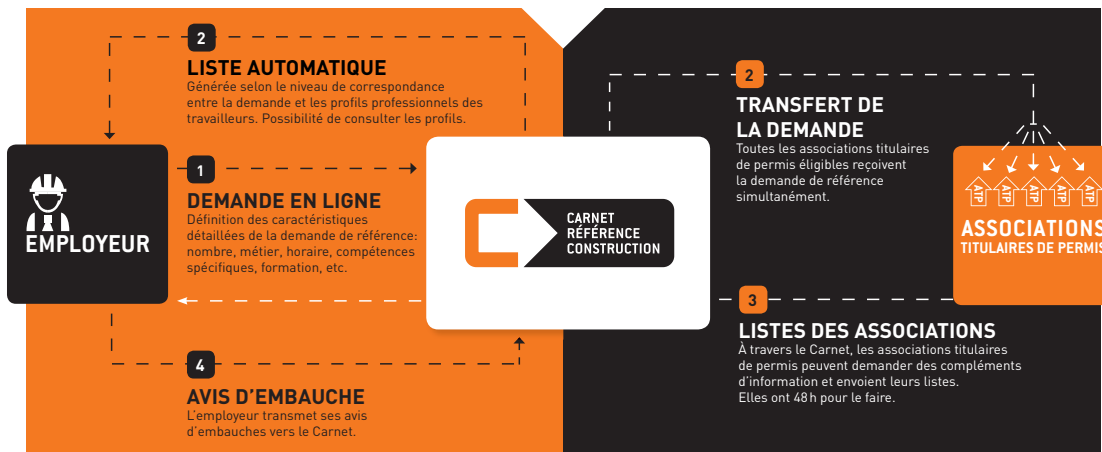
Voici un tableau-synthèse sur les différences principales entre la situation qui prévalait avant la mise en application de la nouvelle réglementation et celle qui prévaut aujourd'hui.

AVANT le 9 septembre 2013	APRÈS le 9 septembre 2013
Les syndicats « placent » leurs membres chez les employeurs.	La CCQ et les syndicats titulaires de permis utilisent le Carnet référence construction pour répondre aux demandes de main-d'œuvre formulées par les employeurs..
Aucune règle ne régit les personnes autorisées à faire de la référence de main-d'œuvre.	Seules les associations reconnues dans la Loi R-20 peuvent obtenir un permis de référence obligatoire auprès du ministère du Travail. Ce permis désigne les personnes autorisées à faire de la référence.
Les employeurs contactent seulement les syndicats de leur choix pour demander du personnel.	Les employeurs formulent leurs demandes de main-d'œuvre sur le Carnet, qui informe automatiquement tous les titulaires de permis autorisés à référer le type de travailleurs demandés.
Représentants syndicaux et employeurs peuvent discuter de placement en tout temps.	Représentants syndicaux et employeurs doivent avoir respectivement transmis leur besoin de main-d'œuvre ou leur liste de candidats par le Carnet avant de communiquer directement.

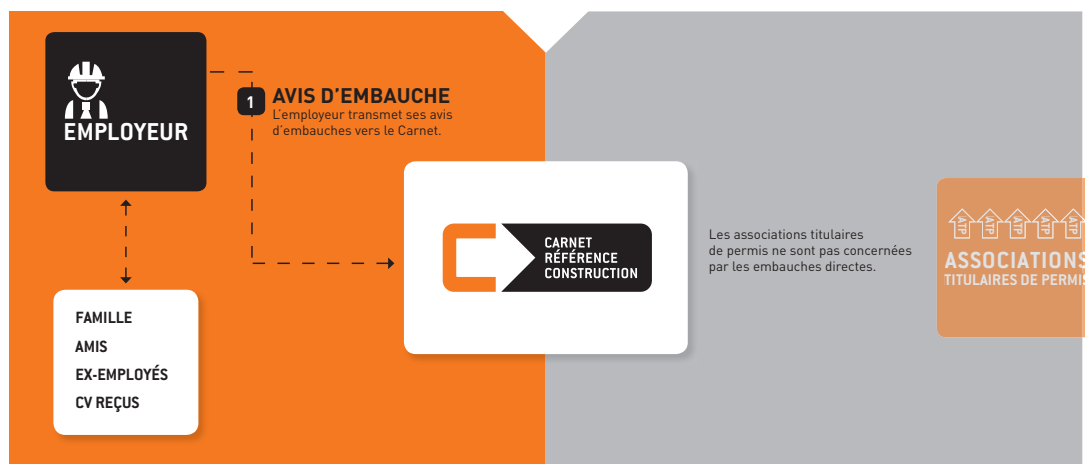
ANNEXE 5

Schémas du fonctionnement du Carnet référence construction

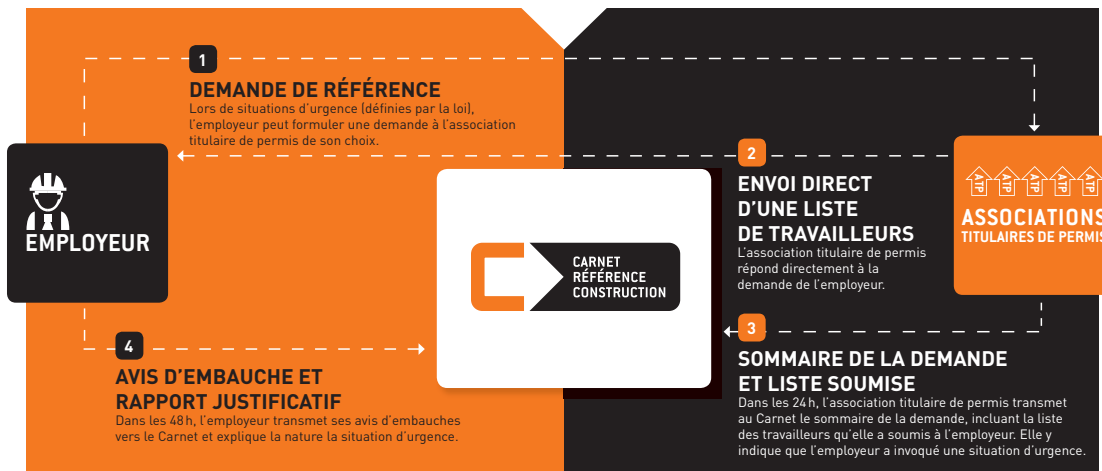
DÉCLARATION DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE



EMBAUCHE DIRECTE



SITUATION D'URGENCE





COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC